

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Estudios Socioculturales
Maestría en Política y Gestión Pública



EL DERECHO A LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL MUNICIPIO DE DOCTOR MORA, GUANAJUATO. UN ESTUDIO DE CASO

Trabajo recepcional que para obtener el grado de
Maestra en Política y Gestión Pública

Presenta: **LAURA PATRICIA LUGO VALENCIA**

Asesor **FERNANDO CORNEJO HERNÁNDEZ**

Tlaquepaque, Jalisco. 6 de noviembre de 2021

Resumen:

El presente trabajo es un estudio de caso acerca del derecho a la vivienda de los trabajadores al servicio del municipio de Doctor Mora, Guanajuato. La investigación expone la problemática derivada del desconocimiento de los derechos laborales por parte de las distintas administraciones municipales, al no inscribirlos en las instituciones de la seguridad social, haciendo énfasis en los organismos que otorgan créditos para vivienda. El estudio se basa en un enfoque descriptivo en el que los trabajadores del ayuntamiento expresan lo conducente al incumplimiento de su derecho constitucional a una vivienda digna. Igualmente, y como medida de contraste, se expone el punto de vista de la autoridad municipal sobre las razones que han impedido dar cumplimiento a la normativa de seguridad social. Por último, se manifiestan una serie de reflexiones finales acerca de la importancia de subsanar, en lo posible, este tipo de obligaciones legales en favor de los trabajadores.

Palabras clave: Doctor Mora, vivienda, trabajadores, derecho a la vivienda.

Abstract:

This work is a case study about the right to housing of workers serving the municipality of Doctor Mora, Guanajuato. The investigation deals with the problem of ignorance of the labor rights of municipal workers at not being registered with the social security institutions or with loans to obtain housing. The study is based on a descriptive approach in which the feelings of several workers are expressed in the reason of not having the constitutional right to housing. As a contrast measure, the point of view of the municipal authority is exposed on the reasons that prevent compliance with labor regulations. Finally, there are a series of final reflections about the importance of correcting this type of legal obligations in favor of the working class.

Keywords: Doctor. Mora, Living place, Workers, Right to housing

INDICE

Resumen:	01
Palabras claves	01
INTRODUCCIÓN	03
Planteamiento del problema	05
Justificación	07
Preguntas de investigación.	08
Objetivo General y objetivos específicos	09
Hipótesis	09
Marco Teórico referencial	10
Metodología	16
Técnicas de investigación	18
CAPÍTULO I. SOCIODEMOGRAFÍA DEL MUNICIPIO DE DOCTOR MORA, GUANAJUATO	19
Aspectos socioeconómicos de los trabajadores del municipio de Doctor Mora, Guanajuato	22
CAPÍTULO II. SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO EN CUANTO AL DERECHO A LA VIVIENDA	25
CAPÍTULO III. ÓPTICA DE LA AUTORIDAD MUNICIPAL	32
REFLEXIONES FINALES	40
Tablas	
Tabla 1. Calidad de espacios de la vivienda en Doctor Mora, Guanajuato	20
Tabla 2 Servicios básicos de vivienda en Doctor Mora, Guanajuato	21
Tabla 3 Situación respecto a la vivienda de los trabajadores encuestados	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS	
Anexo 1. Primer Respuesta Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública	47
Anexo 2. Respuesta Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública.	51
Anexo 3 Cuestionario de preguntas a trabajadores del Municipio de Doctor Mora, Guanajuato	53
Anexo 4. Tabulador de salarios de trabajadores de Doctor Mora, Guanajuato.	55

INTRODUCCIÓN

Dentro del programa de Maestría en Política y Gestión Pública que ofrece el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), se llevó a cabo un estudio de caso acerca del derecho a la vivienda de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Doctor Mora, Guanajuato. El trabajo hace parte de los requisitos establecidos para la obtención del grado de maestría por esta casa de estudios.

El tema propuesto en la investigación surge por el interés particular de abordar lo relacionado con el derecho a la vivienda, esto como resultado de laborar desde el año 2004 en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), igualmente, el municipio de estudio se seleccionó debido a que la sustentante es originaria del lugar con lo que se conoce de forma directa la problemática que se expone.

El derecho a la vivienda se ha convertido en una de las principales preocupaciones de la gestión y política pública como consecuencia de la progresiva falta de acceso a créditos en ese rubro (López E. y Leal, 2012), y como resultado de la demanda de servicios básicos en los nuevos conjuntos habitacionales (Ziccardi, y Reynoso, 2015). Según los reportes del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social de 2018, el problema de acceso a la vivienda se ha convertido en uno de los más apremiantes ya que un porcentaje superior al 70% de los habitantes del país, no logra satisfacer sus necesidades habitacionales (Coneval, 2020).

Según los estudios de López Estrada R. y Leal, Iga (2012), durante los años noventa, con la implementación del modelo neoliberal y a recomendación expresa del Banco Mundial, los Estados nacionales abandonaron su papel rector en materia de política de vivienda abriendo posibilidades de inversión y ganancias a los capitales privados nacionales y extranjeros. Por esa circunstancia, en nuestro país las posibilidades de acceso a la compra de casa-habitación fueron reduciéndose de forma significativa para muchas familias. Razón de lo anterior, el presente trabajo de investigación aborda la temática sobre el acceso al derecho a la vivienda en los trabajadores al servicio del municipio de Doctor Mora, Guanajuato.

En un primer momento, el estudio expone el planteamiento del problema, la justificación, los objetivos y el marco teórico, seguido de la explicación de la estructura metodológica con el que fue realizado el trabajo. En el Capítulo I, se presenta lo relativo a la información sociodemográfica del municipio de Doctor. Mora, Guanajuato, explicando su situación geográfica, sus principales actividades comerciales, ubicación territorial e índices de marginalidad. De la misma manera, se ofrece información de los aspectos socioeconómicos de los trabajadores que habitan el municipio de

Doctor Mora, Guanajuato, tomando como base los datos recabados en la página de la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable del Gobierno del Estado de Guanajuato.

El Capítulo II presenta información acerca de la situación de los trabajadores del municipio de Doctor Mora, Guanajuato, en cuanto al derecho a la vivienda. Esto fue posible gracias a la aplicación de una encuesta a una muestra aleatoria del 10% de los trabajadores municipales. En el Capítulo III, se expresan las ópticas de la autoridad municipal recabadas por medio de la aplicación de una entrevista realizada al Presidente Municipal y a la encargada de la Dirección Jurídica del Municipio. Dichas entrevistas se llevaron a efecto con el objeto de contrastarlas con lo expuesto por los trabajadores al servicio de la Alcaldía. Por último, el trabajo presenta una serie de reflexiones finales acerca de las razones por las que muchos empleadores, incluyendo las autoridades municipales, optan por el incumplimiento de los derechos a la seguridad social, en este caso el del derecho a la vivienda de los trabajadores del Ayuntamiento de Doctor Mora, Guanajuato.

En la recopilación de los datos fue fundamental la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval).

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El acceso al derecho a la vivienda es sin duda uno de los mayores reflejos de la difícil situación económica que vivimos en México derivado de la incertidumbre laboral y financiera, acentuada por la pandemia del SARS-COV2 (COVID-19). El más reciente informe del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social de 2018 reportó que 73.6 millones de mexicanos no cuentan con ingresos suficientes para cubrir sus necesidades habitacionales de una vivienda adecuada con disponibilidad de servicios básicos de luz eléctrica, gas, telefonía y agua potable. Además, reporta que existen aproximadamente 14 millones de hogares que no gozan del derecho a la vivienda digna y decorosa, lo cual representa 45% del total de viviendas registradas en el país. Solo en el estado de Guanajuato la carencia por espacios de vivienda es de 9.1%, ocupando el lugar 18 entre las 32 entidades federativas por sus niveles en este rubro (Coneval, 2020).

A todo esto, se agrega la falta de interés de muchos empleadores para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 123, fracción XII, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos acerca de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas a través de un Fondo Nacional de Vivienda en favor de los trabajadores. En lo que respecta a los servidores públicos, objeto de estudio de la presente investigación, su protección jurídica se encuentra sustentada en el apartado B, del artículo en referencia, que expone lo conducente a las bases mínimas de la seguridad social. De forma particular, el literal F de la fracción XI, establece de manera expresa las formas en las que el Estado proporcionara a sus trabajadores habitaciones de acuerdo con programas aprobados y mediante a las aportaciones que tenga a bien realizar al fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores (CPEUM, 1917, Artículo 123, apartado B, Fracción XI. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Texto Vigente 28-05-2021. <http://www.diputados.gob.mx/>).

En el tema del derecho a la vivienda, el municipio de Doctor Mora, Guanajuato, es un vivo ejemplo de su incumplimiento, ya que la totalidad de los trabajadores al servicio del municipio no acceden a un fondo de vivienda, situación que se agudiza con la modalidad eventual en la que algunos de sus trabajadores se encuentran. Igualmente, en la actualidad no existe un programa de financiamiento de acceso a la vivienda para los trabajadores al servicio de este municipio.

Derivado de lo anterior surge la siguiente interrogante: ¿Por qué el Ayuntamiento de Doctor Mora Guanajuato, incumple el beneficio contemplado en el texto constitucional, referente al derecho a vivienda a sus trabajadores? Considerando lo anterior, surge la inquietud de realizar un estudio de caso acerca de los trabajadores al servicio del municipio de Doctor Mora, Guanajuato, quienes no gozan de su derecho fundamental a la vivienda, ejercicio que se gestiona cotidianamente en las

oficinas del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, donde laboró desde hace 17 años.

Justificación.

Resulta importante conocer por medio de este proyecto de investigación las razones por las cuales, a los trabajadores del municipio de Doctor Mora, Guanajuato, no se le otorga su derecho constitucional a la vivienda. Sobre todo, en el actual contexto legal que determina que todo trabajador que labore en cualquier orden de gobierno ya sea federal, estatal o municipal, tiene derecho a una vivienda digna.

En este sentido, el derecho a la vivienda para los servidores públicos de nuestro país es un derecho fundamental consagrado en el artículo 123, apartado b, Fracción XI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que determina la obligación del Estado de “proporcionar a sus trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o renta, conforme a los programas previamente aprobados”. (CPEUM, 1917, Artículo 123. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Texto Vigente 28-05-2021. <http://www.diputados.gob.mx/>).

Siendo el derecho a la vivienda un derecho fundamental e indispensable, llama la atención que la totalidad de los trabajadores al servicio del municipio de Doctor Mora, Guanajuato, carezcan del mismo. Razón de lo anterior, se considera importante realizar una indagación por medio de un estudio de caso que nos conduzca a encontrar las razones por las cuales no se les otorga este derecho fundamental a los trabajadores.

En lo particular, el tema de investigación lo considero relevante al ser originaria del municipio en estudio por lo que conozco directamente la carencia en seguridad social que padecen los empleados municipales en cuanto a su derecho a la vivienda. De igual forma, desde el año 2004 realice labores en diferentes áreas del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) en la Delegación Regional del Estado de Guanajuato, y en fechas recientes en la Delegación Regional Metropolitana del Valle de México, lo cual me involucra de forma directa en el tema.

A través de este estudio de caso se pretende conocer los motivos actuales acerca de por qué el derecho constitucional a una vivienda no se garantiza a los trabajadores de esta municipalidad. Es decir, las razones que subsisten para mantener una negación para la prestación de este derecho, el cual puede provenir de acciones u omisiones atribuibles a los poderes públicos, pero también a los agentes privados y empresas, órganos estatales, municipales e igualmente, instituciones y corporaciones internacionales, o bien, por figuras de subcontratación como es el *outsourcing* (Pisarello, 2006).

La figura laboral del *outsourcing*, creada en el entorno del modelo neoliberal, es un mecanismo para confiar las tareas y gestiones laborales a una tercera empresa ajena a la fuente primaria de trabajo, pero especialista en los asuntos encargados. Se trata de una modalidad de empleo

en la que un contratista dispone de trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante quien le asigna sus tareas (Costa, 2021). Esta modalidad tiene como efecto la desregularización de los derechos laborales pues mantiene al trabajador desvinculado con la empresa en la que realmente trabaja.

Es indispensable señalar que algunos trabajadores de dependencias gubernamentales han sido colocados en el trabajo por medio de compañías de outsourcing con el propósito de no generar un vínculo con la institución y no proporcionarles derechos laborales y de la seguridad social. Los efectos desregulatorios de este sistema continúan en nuestro país, no obstante, las reformas presentadas en año 2021 por el actual régimen político quien pretendía desaparecer totalmente esta figura. Sin embargo, el outsourcing subsiste en cuanto a la subcontratación de personal especializado registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Esto, como consecuencia de los derechos adquiridos por esas compañías y debido a que sectores de la oposición política lograron frenar el aspecto general de esta reforma.

Por todo lo anterior, se considera que realizar esta investigación es útil para proveer de información que puede ayudar a resolver la problemática mencionada. Así mismo, creemos que contribuirá con información importante para los trabajadores al servicio del municipio de Doctor Mora, Guanajuato, actores políticos, gobernantes y para el propio Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).

Preguntas de investigación

La pregunta medular que guía la presente investigación consiste en conocer ¿qué factores propician el incumplimiento del derecho a la vivienda por parte de las autoridades del Municipio de Doctor Mora, Guanajuato?

Igualmente, ¿cuáles son las razones por las que los trabajadores al servicio del municipio de Doctor Mora Guanajuato, no se les garantiza el derecho constitucional de vivienda?

Por último, si durante el periodo 2018-2021, los trabajadores al servicio del municipio de Doctor Mora, Guanajuato, ¿han recibido alguna propuesta o convenio por parte de las autoridades para acceder a un plan de acceso a la vivienda con base a la normativa vigente para el Estado de Guanajuato?

Objetivo general

- Identificar las principales dificultades que propician el incumplimiento del derecho a la vivienda por parte de las autoridades del Municipio de Doctor Mora, Guanajuato.

Objetivos específicos

- Comprender las razones por las cuales a los trabajadores al servicio del municipio de Doctor Mora, Guanajuato, no se les garantiza el derecho constitucional de tener una vivienda.
- Reconocer los factores que han limitado el derecho a la vivienda de los trabajadores al servicio del municipio de Doctor. Mora, Guanajuato, durante el periodo 2018-2021.

Hipótesis

En la actualidad los trabajadores al servicio del municipio de Doctor Mora, Guanajuato, no cuentan con la prestación de vivienda a causa de una paulatina desregularización de los derechos laborales y de la seguridad social, lo cual se acentúa con las figuras como subcontratación, tipo de contrato o desconocimiento de sus derechos laborales, situación que ha impedido que accedan a vivienda por medio de los créditos como los que otorga Infonavit o los que se pueden ejercer derivado de la relación laboral vigente. Igualmente, la eventualidad laboral de algunos trabajadores de este municipio impide realizar un convenio de colaboración por parte de las autoridades entre el Ayuntamiento y la Delegación Regional Guanajuato del Infonavit.

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Efectuar una revisión teórica que nos permita conocer el concepto de vivienda y la forma en la que ésta fue constituyéndose como un derecho para la clase trabajadora, comprende realizar un examen pormenorizado sobre su concepto e historia. Podemos comenzar estableciendo que el surgimiento de la Revolución Industrial produjo el nacimiento del sistema capitalista con lo que aparecen nuevas clases sociales. En este contexto, los individuos que no poseen medios de producción se ven en la necesidad de rentar su fuerza de trabajo dando origen a la clase trabajadora.

En la teoría marxista los trabajadores son considerados los protagonistas centrales de la producción, ya que son los encargados de transformar la naturaleza en mercancía. Karl Marx considera que el trabajo es una actividad específica del individuo donde puede expresar su humanidad. Expone que gracias al trabajo del ser humano se da vida a un producto, el cual es externo al individuo, pero creado por él (Marx, 2015).

Ya entrado el Siglo XX se generan en Europa algunos conceptos legales que revisten el concepto de trabajador, pero articulándolo como sujeto de derechos y de la protección del Estado. Así es que el trabajador es definido como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado con lo que obtiene una retribución económica” (Editorial Etecé, 2021, p. 1).

En nuestro país, el Constituyente de 1917 determinó para la clase trabajadora una serie de protecciones legales para generar un mayor equilibrio entre la fuerza económica del capital con el trabajador asalariado. Posteriormente, se publica la Ley Federal del Trabajo que en su artículo 8 define al trabajador como “toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Igualmente, esta Ley entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. (Ley Federal del Trabajo, 1970. Artículo 8. Diario Oficial de la Federación, Ciudad de México, 1 de abril de 1970).

En cuanto a las categorías de los trabajadores nuestra normativa federal determina que existen dos tipos: los trabajadores de planta o base y los trabajadores de confianza. En cuanto a los primeros; estos celebran contratos y realizan funciones o actividades normales y comunes dentro de una empresa. Su contratación puede ser por tiempo determinado, para obra determinada o bien por tiempo indeterminado que a su vez puede ser permanente o de temporada (Justia México, 2021).

Por su parte, el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo dictamina que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia

y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento (Ley Federal del Trabajo, 1970. Artículo 9. Diario Oficial de la Federación, Ciudad de México, 1 de abril de 1970).

Otro tipo de trabajador es el conocido como eventual, es aquel que su duración en el trabajo no depende sólo de la voluntad del empleador, sino que tiene mayor relación con la naturaleza del trabajo que se presta. Su labor la lleva a cabo de forma eventual, es decir, se presta esporádica o accidentalmente (Dávalos, 2021).

Otra figura correspondiente a los trabajadores son los sindicalizados, refiriéndose a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida (Ley Federal del Trabajo, 1970. Artículo 154, Diario Oficial de la Federación, Ciudad de México, 1 de abril de 1970).

Por otro lado, existen categorizaciones que definen a los trabajadores tomando como base su situación legal estableciéndolos como formales e informales. Un trabajador es considerado formal cuando cuenta con un contrato laboral establecido, se encuentra sujeto a reglamentaciones e inscritos en el estado y a las instituciones de la seguridad social. Por su parte, el trabajador informal es aquel que no cuenta con este tipo de prebendas y realiza el trabajo por su propia cuenta y riesgos (De la Cueva, 2011).

Por último, durante los años ochenta con la implementación del neoliberalismo, en México como el resto de los países de América Latina, comenzaron a observarse nuevas figuras en el mundo laboral. Una de las más importantes es la subcontratación o tercerización, estrategia patronal en la que una empresa delega la administración de personal a un tercero experto en la materia.

En nuestro esquema legal, la subcontratación estuvo reglamentada en el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo la cual lo definía como:

El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. (Ley Federal del Trabajo, 1970. Artículo 15. Diario Oficial de la Federación, Ciudad de México, 1 de abril de 1970. p. 4).

Sin embargo, con las nuevas orientaciones del actual gobierno, quien se opone abiertamente a las lógicas del modelo neoliberal, este artículo fue derogado con fecha 23 de abril del presente año.

La subcontratación en el entorno del neoliberalismo dio pie a figuras como el llamado *outsourcing* donde empresas especializadas asumían funciones particulares y precisas de otras empresas. En resumen, el *outsourcing* trata de confiar las tareas y/o gestiones propias de una compañía a una empresa ajena con conocimientos y experiencia en ellas (Costa, 2021). Sin embargo, esta situación generó la desregularización del empleo y el desconocimiento de los derechos laborales por parte de las empresas contratantes.

Profundizando en el término neoliberalismo, éste es una nueva versión del liberalismo económico del siglo XVIII y XIX. Comprende la liberación de los mercados, la reducción o eliminación del gasto social, la desregularización laboral y económica, la privatización de empresas del estado, la eliminación del concepto bien común. Este modelo económico se encuentra sustentado en la idea del egoísmo y la competitividad individual que observa al sujeto como maximizador de ganancias (Hernández, 2007).

Este paradigma económico entró en boga durante los años ochenta auspiciado por los gobiernos de Margaret Thatcher en Inglaterra y Ronald Reagan en los Estados Unidos por medio de un decálogo conocido como el Consenso de Washington. Estas recomendaciones dieron surgimiento a la concepción de un Estado mínimo con la privatización de las empresas estatales, la disminución en el gasto social, la flexibilización de leyes locales y la apertura económica de las fronteras con tratados de libre comercio (Cruz, 2014).

Milton Friedman (1996), uno de los máximo exponentes del modelo neoliberal consideraba que, si bien el poder del gobierno era necesario, también era peligro por lo que postula la importancia de limitarlo a un mero vigilante de “reglas de juego” dando paso al mercado ya que éste lograba reducir los problemas que deben ser solucionados en el ámbito político (Friedman, 1966).

Continuando con el estudio de la clase laboral, en su mayoría los trabajadores con status formal en el área de la producción (obreros) son protegidos por el derecho laboral, entendido éste como “un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social” (De Buen, 2000, p. 131). Con ello, los derechos laborales fueron poco a poco ampliándose hasta reconocer el derecho a la vivienda, objeto de estudio de esta investigación.

Así podemos determinar que se reconoce como el Derecho a la Vivienda, la forma jurídica de protección del bien jurídico “Vivienda”, entendida ésta como la casa, con todos sus enseres y moradores (Pérez, 2000).

Por su parte la Real Academia de la Lengua precisa que el concepto vivienda proviene:

“Del lat. vulg. vivenda 'cosas con que o en que se ha de vivir', y este del lat. vivendus 'que ha de vivirse', gerundivo de vivĕre 'vivir'.

1. f. Lugar cerrado y cubierto construido para ser habitado por personas.

2. f. desus. Género de vida o modo de vivir” (RAE, Concepto Vivienda, 2018).

Nuestro marco jurídico constitucional, el Artículo 4 Constitucional define al derecho a la vivienda cuando en su párrafo Séptimo determina que “Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La Ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo” (CPEUM, 1917, Artículo 4°. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Texto Vigente 28-05-2021. <http://www.diputados.gob.mx/>).

En cuanto a la Estrategia Mundial de Vivienda de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas de 1987, definió a la vivienda como un lugar de aislamiento, seguridad, iluminación, ventilación y adecuación, con infraestructura básica adecuada y en una situación propicia en relación con el trabajo y los servicios básicos, todo ello a un costo razonable, según lo dictaminado.

En cuanto al concepto y determinaciones del derecho a la vivienda, la doctora en urbanismo, Georgina Sandoval destaca que este derecho es ampliamente reconocido por las legislaciones de todos los países. Igualmente, menciona que se han constituido a lo largo y ancho del orbe mundial la institucionalización de este derecho a través de ministerios y/o secretarías de la vivienda las que han implementado fondos, programas, proyectos y políticas para garantizar el derecho a la vivienda de los trabajadores. Al respecto la autora precisa que:

El derecho a la vivienda ocupó un lugar preponderante en los mecanismos de Derecho Internacional como es el caso de la Declaración Universal de las Naciones Unidas de 1948, el cual ha sido reconocido el derecho a la vivienda en más de 100 cuerpos constituyentes de más de 100 países incluyendo el nuestro (Sandoval, 2006, p. 57).

Aunado a lo anterior, con el propósito de responder algunos aspectos de las necesidades habitacionales, los estados nacionales además de establecer un marco jurídico regulatorio han recurrido al diseño de políticas públicas definidas éstas como:

Una política pública es un curso de acción o de inacción gubernamental, en respuesta a problemas públicos. [Las políticas públicas] reflejan no sólo los valores más importantes de

una sociedad, sino que también el conflicto entre valores. Las políticas dejan de manifiesto a cuál de los muchos diferentes valores, se le asigna la más alta prioridad en una determinada decisión (Kraft y Furlong, 2006, p. 5).

Por su parte, Luis Aguilar Villanueva supone que las políticas hilan tres puntos: “a) el diseño de una acción colectiva intencional, b) el curso que efectivamente toma la acción como resultado de las muchas decisiones e interacciones que comporta y, en consecuencia, c) los hechos reales que la acción colectiva produce” (Villanueva 1996, p. 26).

Mireia Grau (2002) enfatiza en el elemento político, planteando que las políticas públicas “son el conjunto de acciones, de procesos, de interacciones e intercambios entre actores que tienen lugar en los ámbitos del poder político” (p. 34).

Desde otros enfoques analíticos, el derecho a la vivienda ha manifestado actualizaciones enlazados con el reconocimiento de los derechos humanos, exponiéndolo como un derecho fundamental que establece un enlace con la dignidad humana. De ahí que el concepto se extiende para determinarle otros atributos como la idea del derecho a la vivienda digna y adecuada.

En este sentido este derecho a la vivienda adecuada se refiere al derecho a vivir en seguridad, paz y dignidad en alguna parte (CNDH, 2016). Según el Alto Comisionado de las Naciones Unidas, el derecho a una vivienda adecuada va más allá de tener un techo. Es el derecho a vivir en un hogar con seguridad y dignidad.

En la definición de vivienda digna de Julián Pérez Porto y Ana Gardey, “la idea de vivienda digna alude a una edificación que permite a sus habitantes vivir de manera segura, confortable y en paz. La noción, por lo tanto, se vincula a ciertas características estructurales y ambientales de la morada en cuestión” (Pérez y Gardey, 2015, p. 1).

Igualmente, en el trabajo de Esperanza Ferrando (1992), la vivienda digna y adecuada hace referencia a varios elementos y condiciones ambientales más amplias. Con ello, deben tomarse en cuenta situaciones como los servicios mínimos de contar con agua corriente, de servicios sanitarios, transportes y de centros educativos. Además de agregar condiciones ambientales básicas y entorno seguro.

En un principio el derecho laboral siguió una dinámica unidireccional y progresiva en el que los derechos de los trabajadores se iban acumulando por acesión y en el que resultaba inconcebible pensar en una regresión o retroceso (Cosmópolis, 1994). Sin embargo, con las aplicaciones del modelo neoliberal de principios de los años ochenta, los derechos laborales fueron desregulándose, flexibilizando su prestación. Con ello, las presentaciones sociales de los trabajadores fueron reduciéndose paulatinamente por parte de los distintos empleadores.

Para Rosita Nazaré, flexibilizar se vincula "a la necesidad de conceder a las reglas obreras mayor plasticidad, maleabilidad, destituyéndolas de la rigidez tradicional" (Nassar, 1991; 15). Mientras que para Mario Pasco Cosmópolis "Flexibilizar es mantener un derecho o beneficio laboral, pero reduciendo su alcance, profundidad o contenido, para adaptarlo a las necesidades empresariales; y desregular implicaría suprimirlo, eliminarlo totalmente" (Cosmópolis, 1996, p. 23). En lo particular, la flexibilización laboral sigue afectando los derechos laborales de los trabajadores y con ello el derecho a una vivienda digna.

Para la presente investigación el concepto de trabajador es el adscrito en la normativa legal vigente que lo describe como la persona que presta a otra, ya sea física o entidad moral, un trabajo personal subordinado con lo que obtiene un pago por el desempeño del mismo. El término de vivienda como la morada o casa en la que los seres humanos cohabitan y se resguardan, la cual cuenta con todos sus enseres (Pérez, 2000).

Por último, el derecho a la vivienda es asumido como lo contempla nuestra Carta Magna en su artículo 4 como el derecho que toda familia tiene para disfrutar de una vivienda digna y decorosa, en la cual el Estado proporcionará los apoyos necesarios para lograr su obtención.

METODOLOGÍA

La presente investigación es un estudio de caso referente al derecho a la vivienda de los trabajadores al servicio del municipio de Doctor Mora Guanajuato. El estudio de caso se refiere a la metodología que considera una investigación que, mediante los procesos cuantitativo, cualitativo o mixto, analiza profundamente una unidad para responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar teoría (Hernández Sampieri, 2010).

El estudio de caso es una herramienta aplica en la investigación científica principalmente a situaciones de orden médico, psicológicos o educativo. Su fortaleza radica en su enfoque cualitativo en la que se interpretan las posturas y conductas de las personas que son analizadas a través de este método (Yin, 1989).

La estructuración metodológica se hace desde una perspectiva analítica utilizando como técnica la investigación documental consistente en la búsqueda de material bibliográfico, artículos e información de datos. Igualmente, se utiliza la técnica de la entrevista y la aplicación de cuestionarios a los trabajadores del H. Ayuntamiento de Doctor Mora, Guanajuato.

Se entiende por entrevista la situación en la que una persona llamada entrevistador aplica el cuestionario a otra u otras personas llamados respondientes o entrevistados. En esta dinámica el entrevistador va haciendo preguntas al respondiente y va anotando las respuestas para posteriormente interpretarlas según los objetivos que tenga su estudio. Es necesario que el entrevistador esté capacitado con habilidades para generar entrevistas para que tenga éxito en su búsqueda, conocer del tema que pregunta y sin sesgar o influir las respuestas (Hernández Sampieri, 2010).

Por su parte, se conoce con el nombre cuestionario al instrumento más utilizado para recolectar los datos. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Un cuestionario es aquel que plantea una serie de preguntas para extraer determinada información de un grupo de personas (Hernández Sampieri, 2010).

La unidad de estudio de la presente investigación son los trabajadores al servicio del Municipio de Doctor Mora, Guanajuato, analizando como situaciones particulares lo referente a su derecho a la vivienda. Con ello, se prevé conocer los mecanismos y acuerdos que actualmente el municipio tiene con sus trabajadores para cumplir con este derecho.

La investigación tendrá un corte descriptivo aplicando metodología cualitativa referente a reconocer el cómo y por qué razones la totalidad de los trabajadores al servicio del Municipio de Doctor Mora Guanajuato, no cuenta con el derecho a la vivienda. Al tiempo de revisar lo referente a las limitaciones o dificultades existentes para que los trabajadores municipales cuenten con algún tipo de prestación o programa que los lleven a obtener este derecho a la vivienda.

Se adopta la metodología cualitativa porque sus principales características se adecúan a las situaciones que se desean comprender en este estudio de caso concerniente en la búsqueda dinámica de los hechos para su interpretación, identificar las perspectivas de cada actor, así como sus percepciones y valorizaciones de la realidad (Hernández Sampieri, 2010).

Técnicas de investigación

Para la recolección de datos se utilizarán las siguientes técnicas de investigación que sugiere el método cualitativo y cuantitativo:

- * Investigación documental de los contratos de prestación de servicio de los trabajadores del municipio de Doctor Mora, Guanajuato, para comprender cómo han logrado sortear las autoridades municipales el mandato constitucional del derecho a la vivienda.

- * Revisión documental de la normativa vigente en el Estado de Guanajuato, para el otorgamiento de créditos que faciliten la obtención de vivienda a los trabajadores al servicio del municipio.

- * Revisión documental de los convenios existentes en el Estado de Guanajuato, para garantizar el acceso del derecho a vivienda en los trabajadores al servicio del Municipio de Doctor Mora, Guanajuato.

- * Aplicación de cuestionario al responsable de la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Municipio de Doctor Mora Guanajuato, para obtener información general referente al número de trabajadores del municipio, género, estado civil, cargas familiares, antigüedad, situación contractual, existencia de programas de crédito para la obtención de vivienda, etc.

- * Entrevista a profundidad al C. Presidente Municipal de Doctor Mora, Guanajuato para conocer su punto de vista a la falta de la prestación al acceso de vivienda para los trabajadores al servicio de la municipalidad.

- * Entrevistas a trabajadores de planta y eventuales, directores de área y de departamento del municipio de Doctor Mora Guanajuato, para conocer lo referente al derecho a la vivienda y así como lo relacionado a sus necesidades de espacio habitacional.

Los datos recabados mediante las técnicas de investigación fueron transcritos y registrados de acuerdo con los objetivos planteados, así como con las preguntas de investigación que se respondieron en el presente estudio de caso.

CAPÍTULO I

SOCIODEMOGRAFÍA DEL MUNICIPIO DE DOCTOR MORA, GUANAJUATO

En el presente capítulo se ofrece información documental acerca de la sociodemografía del municipio de Doctor Mora, Guanajuato. Se explica lo referente a su situación geográfica, sus principales actividades comerciales, ubicación territorial e índices de marginalidad. En el desarrollo del capítulo fueron fundamentales los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020), del portal Enciclopedia de los municipios y delegaciones de México, y el reporte que la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) presentó en el año 2021 sobre el municipio de Doctor Mora Guanajuato. De forma especial, se explican sus principales problemas con relación a la calidad de espacios de la vivienda y servicios básicos. Finalmente, se presenta lo relativo a los aspectos socioeconómicos de los trabajadores del municipio de Doctor Mora, Guanajuato.

Según información recabada en los archivos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020) y del portal Enciclopedia de los municipios y delegaciones de México, el municipio de Doctor Mora lleva su nombre en honor al ideólogo de la Reforma Dr. José María Luis Mora. Este municipio cuenta con esa categoría desde fechas recientes, ya que fue hasta el año de 1949 que obtuvo definitivamente el carácter municipal, pues en un pasado reciente fue considerado como Delegación.

El municipio de Doctor Mora está ubicado al noroeste del estado de Guanajuato; su cabecera municipal está localizada en las coordenadas 101° 18' 05'' de longitud oeste y 21° 08' 06'' de latitud norte. Su extensión territorial es de 230.90 kilómetros cuadrados, lo que equivale 0.77 % de la superficie estatal de Guanajuato.

En cuanto a las condiciones del territorio, en el municipio de Doctor Mora predominan las zonas planas con 60%, seguida de las zonas semiplanas y montañosas con 20% cada una. En cuanto a su orografía, se considera una zona semiárida pues no cuenta con corrientes hidrológicas superficiales de importancia; sólo posee algunos arroyos (Inafed 2021).

En cuanto a la información socioeconómica, según los datos del INEGI para el año 2020 el municipio cuenta con un total de 27,390 habitantes, 47.9% son hombres y 52.1% son mujeres. Registra un crecimiento del 17.4% según lo informa el censo de 2010. Tiene una superficie de 231.439 Km² lo que resulta en una densidad de población de 100.78 habitantes/Km², con un total de 89 localidades rurales.

En la información de la página de la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable del Gobierno del Estado de Guanajuato (SDES, 2021), las principales actividades económicas del

municipio de Doctor Mora Guanajuato son la agricultura, los servicios, el comercio y la manufactura. Por consiguiente, sus principales rubros de trabajo es el agroalimentario, artesanal y metal mecánica.

Según el portal Datamexico.org, en 2018, 46.5% de la población se encontraba en situación de pobreza moderada y 3.6% en situación de pobreza extrema. La población vulnerable por carencias sociales alcanzó 42.6%, mientras que la población vulnerable por ingresos fue 2.12%. Según los datos del INEGI, para el mes de octubre de 2010 los trabajadores asegurados al Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS eran un total de 1, 229 trabajadores, indicador hasta ese entonces bajo en relación con el total de sus pobladores.

El estudio socioeconómico realizado por la Secretaria de Desarrollo Social (SEDESOL) presentó que el municipio de Doctor Mora Guanajuato, en el año 2021, cuenta con 25,767 habitantes. Es catalogado con un grado de rezago social bajo. Los indicadores de carencias sociales en el municipio manifiestan como la principal el acceso a la seguridad social, seguido por el rezago educativo y los servicios básicos en la vivienda. En 2020, 5.08% de la población en Doctor Mora no tenía acceso a sistemas de alcantarillado, 0.71% no contaba con red de suministro de agua, 4.62% no tenía baño y 0.92% no poseía energía eléctrica (datamexico.org, 2021).

En cuanto a los retos para garantizar el derecho a la vivienda, según el informe más reciente del portal de SEDESOL 2021, se reporta los siguientes datos:

Tabla 1. Calidad de espacios de la vivienda en Doctor Mora, Guanajuato

Indicador	Población (miles)	%	Viviendas	%
<i>Calidad de espacios en la vivienda</i>	2.3	9.6%		
Viviendas con piso de tierra	0.5	2.1%	126	2.3%
Viviendas con techos de material endebles	0.1	0.4%	34	0.6%
Viviendas con muros de material endebles	0.0	0.0%	8	0.1%
Viviendas con hacinamiento	1.8	7.4%	284	5.1%

Fuente. Elaboración propia a partir de la Medición de la pobreza 2015, realizado por el SEDESOL. Información de Medición de la pobreza 2015 SEDESOL.

En cuanto a la calidad de espacios de la vivienda el municipio de Doctor Mora, Guanajuato, La SEDESOL presenta como principal problema el nivel de hacinamiento en el que viven algunas familias con 5,1% de los hogares. Como segunda problemática encontramos a las casas que cuenta aún con pisos en tierra con 2.3%, seguido de las casas con techos de material indelebles con 0.9% y de muros realizados con material indelebles 0.1%

En lo referente a los servicios básicos de las viviendas como parte intrínseca de los retos para garantizar el derecho a la vivienda, el informe de SEDESOL (2021) reporta los datos siguientes:

Tabla 2. Servicios básicos de vivienda en Doctor Mora, Guanajuato.

Indicador	Población (miles)	%	Viviendas	%
<i>Servicios básicos de vivienda</i>	5.3	22%		
En viviendas sin acceso al agua	0.5	2.1%	106	1.9%
En viviendas sin drenaje	3.5	14.5%	823	14.8%
En viviendas sin electricidad	0.2	0.8%	67	1.2%
En viviendas sin chimenea cuando usan leña o carbón para cocinar	2.0	8.3%	439	7.9%

Fuente. Elaboración propia a partir de la medición de la pobreza 2015, realizado por el CONEVAL. Información de medición de la pobreza 2015 CONEVAL.

En cuanto a los servicios básicos de las viviendas del municipio de Doctor Mora, Guanajuato, el estudio reporta como principal problema las viviendas sin drenaje con 14.8%. En seguida presenta a las viviendas sin chimenea o salida de gases, hogares que utilizan material tóxico como leña y carbón para cocinar con 7.9%. Continúa las viviendas sin acceso a agua potable con 1,9% y finalmente, los hogares sin electricidad con 1,2%.

Aspectos socioeconómicos de los trabajadores del municipio de Doctor Mora, Guanajuato.

Según la página de la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable del Gobierno del Estado de Guanajuato, los rubros que mayormente constituyen la actividad económica en el municipio de Doctor Mora Guanajuato son la agricultura, los servicios, el comercio y las manufacturas. Según los datos del Censo Económico del INEGI 2019, los sectores económicos que concentraron mayores ingresos totales en Doctor Mora, Guanajuato, fueron las Industrias manufacturas con \$5.12 millones de pesos, equivalente a 91.5% de la inversión total. El Comercio al por menor registró \$367 millones y el comercio al por mayor \$.2 millones.

En cuanto a las unidades económicas, las cuales se refieren a establecimientos que van desde una pequeña tienda hasta una gran fábrica que está asentada en un lugar de manera permanente y delimitada por construcciones e instalaciones fijas. El comercio al por menor registra 258 unidades. Otros servicios, excepto actividades gubernamentales, registran 86 unidades y las industrias manufactureras con 56 unidades.

Sin embargo, es nota importante reconocer que, durante la indagación empírica realizada para el presente estudio, muchos de los pobladores de Doctor Mora, Guanajuato, tienen como máxima aspiración laboral formar parte de la administración municipal. Es decir, aspiran a ser parte de la gestión pública municipal realizando la actividad de los servicios públicos, pues consideran que ésta les proporcionará seguridad y estabilidad económica.

Anterior a la descripción de los aspectos socioeconómicos de los trabajadores que hacen el estudio de caso, resulta preciso señalar el tipo de trabajadores que podemos encontrar regularmente en la administración pública en el estado de Guanajuato. En la actualidad, existe una variedad de trabajadores que se diferencian según sean contratados. Con ello, algunos trabajadores de la administración pública en este estado son contratados como de planta o base.

Según lo describe el artículo 5 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato (LTSPEYM), considera como trabajador de base aquél que presta sus servicios en actividades o puestos cuya materia de trabajo sea permanente. Igualmente, como fue mencionado en el marco teórico, este tipo de trabajadores son los que cuentan con contratos a tiempo indeterminado y realizan funciones propias de la gestión municipal en sus diferentes campos. Por su parte, la misma LTSPEG en el artículo antes referido expone que existen trabajadores temporales quienes desempeñan su trabajo a tiempo fijo u obra determinada. Por último, determina como trabajador interino aquel que hace suplencias. (Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al

Servicio del Estado y de los Municipios. H. Congreso del Estado, Ciudad de Guanajuato, Gto. 3 de diciembre de 1992. p. 1).

Por otra parte, en cuanto a los cargos directivos y administrativos de la administración pública encontramos mayormente a los conocidos como trabajadores de confianza, que como su nombre lo expresa dependen de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. En el artículo 6 de la LTSPEYM se determinan como trabajadores de confianza los que realizan trabajos de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, cuando tengan carácter general. Para el caso de los municipios, el párrafo IV expone que los cargos de confianza se refieren al de los Secretarios del Ayuntamiento y sus Secretarios Particulares, el Secretario Particular de los Presidentes, el Tesorero y el Oficial Mayor, los Directores y Subdirectores de las áreas que integran la Administración Centralizada, los Titulares de los Órganos de Gobierno o Administración de las Entidades Paramunicipales. Regularmente desempeñan trabajos personales para la autoridad municipal dentro de la administración gubernamental. (Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios. H. Congreso del Estado, Ciudad de Guanajuato, Gto. 3 de diciembre de 1992. p. 2).

Normalmente los contratos de los trabajadores de la función pública en el estado de Guanajuato son a tiempo determinado, es decir; trabajadores eventuales que permanecen en sus puestos lo que dura la administración en funciones, ya sea de índole municipal, estatal o federal. Si bien algunos trabajadores del gobierno cuentan ya con sindicatos establecidos, no todos ellos están agremiados a estas instituciones, principalmente los trabajadores de confianza.

En cuanto a nuestro objeto de estudio, con la información ofrecida por la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública del municipio de Doctor Mora, Guanajuato (Anexos 1 y 2), dicho Ayuntamiento cuenta con un total de 260 trabajadores, de los cuales 144 son hombres y 116 son mujeres quienes indistintamente cuentan con contratos de tipo eventual como permanente. Razón de lo anterior, la antigüedad de los empleados municipales es muy diversas ya que el municipio tiene trabajadores que cuentan con apenas 10 días laborando, hasta trabajadores con una antigüedad mayor a los 35 años.

En cuanto a los rubros de edad, la mayor parte de los trabajadores se oscila entre en una edad que va desde los 20 años hasta los 30 años, con un total de 75 trabajadores, seguido del rango de trabajadores entre los 31 a los 40 con un total de 68, casi igual al rubro de los trabajadores entre 41 a 50 años con 67 trabajadores. Queda en último rango el conjunto de trabajadores que van de los 51 años a más de 60, con un total de 52 empleados.

En materia de escolaridad, 48 de los trabajadores municipales de Doctor Mora, Guanajuato cuentan únicamente con educación primaria, mientras 85 empleados tienen secundaria, 40 cuentan

con bachillerato o equivalente, 14 con carrera técnica, 72 con estudios de licenciatura y 4 empleados con estudios de maestría.

Según la información proporcionada por la Unidad de Transparencia, ninguno de los trabajadores está sindicalizado, siendo en su mayoría contratados con la figura legal de personal de confianza. Igualmente, la dependencia reporta que los empleados municipales no cuentan con ninguna prestación e inscripción a la seguridad social. Igualmente, nos refieren que no se encuentran inscritos en ningún programa social en materia de vivienda.

Por otra parte, la Unidad de Transparencia no respondió los cuestionamientos referentes al estado civil y cargas de familiares de sus trabajadores. Lo mismo acerca del número de miembros en su hogar. De la misma forma, no respondieron los cuestionamientos sobre los trabajadores que actualmente cuentan con vivienda propia. Las razones de la negativa consisten en que el Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Doctor Mora, Guanajuato, no dispone de esa información al no considerarla indispensable para contratar personal para ocupar cargos públicos (Anexo 2).

Podemos concluir exponiendo que con los datos expuestos logramos dar cuenta que el municipio de Doctor Mora, Guanajuato, mantiene un activo crecimiento poblacional con 17.4% comparado con el último reporte del Censo Nacional de 2010. Sus principales actividades económicas son la industria manufacturera y el comercio al por mayor igualmente, su índice de marginalidad es considerado como moderado con 46.5% según los indicadores del INEGI.

Si bien el municipio de Doctor Mora Guanajuato está considerado de marginalidad moderada, en el detalle referente a las necesidades de la vivienda encontramos que la calidad de espacios presenta como principal problema el nivel de hacinamiento en el que viven algunas familias. Si combinamos estas cuestiones con el nivel de crecimiento reportado por el INEGI, se hace proclive generar políticas públicas que atiendan lo referente a la falta de espacios habitacionales y para la disposición de servicios materiales, instalaciones e infraestructura de las ya existentes. Creemos que estas razones hacen necesario la celebración de acuerdos entre los empleadores, contando a la autoridad municipal, con las instituciones que facilitan créditos para viviendas y mejoras de éstas como es el caso del Infonavit.

Es nota importante conocer, que aun sin proporcionarles derechos laborales y de la seguridad social, en el ánimo de muchos de sus pobladores del municipio, sobre todo los que cuentan con algún estudio profesional, su máxima aspiración laboral es trabajar en el ayuntamiento ya que consideran a la gestión pública como una actividad segura que proporciona estabilidad económica.

CAPÍTULO II

SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO EN CUANTO AL DERECHO A LA VIVIENDA

El desarrollo del siguiente capítulo plantea un acercamiento sobre la condición que guarda el derecho a la vivienda de los trabajadores del ayuntamiento de Doctor Mora Guanajuato. Para conocer la situación actual del problema de investigación, se recabaron datos por medio de la aplicación de una encuesta aleatoria a una muestra representativa del 10% de los trabajadores del municipio. Con ello, fueron aplicados 26 cuestionarios a 5 trabajadores hombres y a 21 trabajadoras mujeres, lo cual nos aproximó al entendimiento de la problemática estudiada (Anexo 3).

En cuanto a las funciones laborales de los empleados encuestados, se seleccionaron trabajadores de dependencias que van desde la Secretaria de Presidencia, Secretaria de Educación, Contraloría Social, Desarrollo Urbano, Desarrollo Rural, Desarrollo Económico y Turístico, Unidad de Transparencia, Relaciones Públicas, Área del Instituto de la Mujer, Atención a Migrantes, Actuarios, Cronistas, Recursos Humanos, hasta trabajadores del personal de limpieza, con lo que se pudo obtener una opinión muy diversificada.

En cuanto al estado civil de las personas encuestadas, la mayor parte son solteros con un total de 14 trabajadores. No obstante, en su mayoría expresan tener cargas familiares pues apoyan de forma activa en la economía de sus hogares. El resto de los 12 trabajadores, 10 expresan tener el estado civil de casados y 2 estar en unión libre. Ellos exponen contar con cargas familiares las cuales van desde los 2 hasta los 6 miembros que dependen económicamente de ellos.

En cuanto a su situación en relación con el acceso a la vivienda, los 14 trabajadores encuestados con estado civil solteros exponen vivir en casa propia. Sin embargo, al especificar la adquisición del inmueble refieren que ésta es propiedad de sus padres, es decir, no cuentan realmente con una vivienda propia. Al consultarles de forma individual, la mayoría de los trabajadores solteros exponen su acuerdo para ser sujetos de derecho a la vivienda con lo que podrían optar con un crédito para comprar casa y tener una propiedad personal.

De los 12 trabajadores casados y en unión libre, 9 exponen vivir en casa propia, 4 de estos trabajadores formulan que la adquirieron vía hereditaria, mientras 1 de ellos expresa que heredó el terreno en el cual construyó posteriormente su actual vivienda, otro trabajador expone que la propiedad de su vivienda fue por motivo de una donación. El resto de los 4 trabajadores casados exponen que adquirieron su casa por distintos medios los cuales van desde un programa estatal

(convenio mi casa diferente 2016), un crédito hipotecario y por apoyo del gobierno del cual no se especifican el nombre del programa. Los 3 (tres) trabajadores restantes asumen vivir en casas prestadas.

En cuanto a los datos cualitativos que pudimos obtener con la entrevista, encontramos que una de las trabajadoras casadas que labora en la Secretaría de la Presidencia habitante de una casa prestada, nos hace mención que se siente segura viviendo en la misma ya que es propiedad de un familiar muy cercano, sin especificar parentesco. Expresa que mantiene un acuerdo con el dueño en el que se compromete a pagar todos los servicios adherentes a la casa, y, por ende, mantenerla en buen estado. Igualmente, menciona que no considera oportuno adquirir casa propia ya que tienen buena relación con su familiar. Al cuestionársele qué sucedería en el caso de que se le solicite la casa en devolución, expone que optaría por adquirir una casa en renta o bien, ahorraría para comprar un terreno en Doctor Mora, Guanajuato, en el que posteriormente construiría una casa-habitación. Finaliza la entrevista mencionando que, en el ayuntamiento, en el cual lleva laborando por 9 años, nunca les han referido nada sobre el derecho a la vivienda o acerca de algún apoyo para obtener créditos para la compra de casa.

En cuanto a la adquisición de casa por medio de programas de acceso a la vivienda, una trabajadora encuestada menciona haberla obtenido a través del *Programa social. Mi casa diferente*. Al indagar acerca del convenio encontramos que fue un programa llevado a cabo en el año 2016, en una colaboración entre el gobierno del estado de Guanajuato con el municipio de Doctor Mora a través del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de las Familias (DIF). Es importante señalar que este convenio fue implementado para la población más vulnerable del municipio.

Por otra parte, únicamente tres trabajadores de la encuesta expusieron vivir en casas rentadas, un trabajador casado con 9 años de servicio en el municipio quien desempeña el puesto de Secretario del Ayuntamiento. Una mujer soltera con apenas 6 meses de antigüedad en el Ayuntamiento quien realiza funciones como auxiliar de Desarrollo Económico y Turístico, y por último, una mujer soltera con 2 años de servicio en la gestión municipal quien labora como abogada en el Instituto de la Mujer.

Un dato relevante que nos proporcionó la encuesta es conocer que la autoridad municipal no tiene inscritos a sus trabajadores a ninguna institución de la seguridad social, ratificando lo expuesto por la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Municipio de Doctor. Mora Guanajuato. Con la información recabada se confirma que existe una total inaplicación de estos derechos lo cual los imposibilita para la obtención de servicios de salud, pensiones, jubilaciones, riesgos laborales, cargas familiares, cesantías y créditos para vivienda. No obstante, la LTSPEYM en su artículo 46 fracción V establece la obligación de los Titulares de las Dependencias la de “cubrir las aportaciones que fijen las leyes de seguridad social, para que los trabajadores reciban los

beneficios comprendidos en ellas o en los convenios que para el efecto se celebren”. (Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios. H. Congreso del Estado, Ciudad de Guanajuato, Gto. 3 de diciembre de 1992. p. 11).

Esta situación los hace vulnerables ante cualquier contingencia, incluyendo la falta de vivienda digna. Por su parte, la Ley de Seguridad Social del Estado de Guanajuato dispone en su artículo octavo la posibilidad de que los municipios del estado de Guanajuato y sus entidades paramunicipales puedan celebrar convenios con el Instituto para la incorporación de sus trabajadores al régimen de la seguridad social. (Ley de Seguridad Social del Estado de Guanajuato, 2017. Artículo 8. Guanajuato, Gto. 11 de diciembre de 2017. ley_isseg.pdf)

En cuanto al reactivo a si se encuentran inscritos al Infonavit para la obtención de un crédito de vivienda, todos los entrevistados respondieron no estar inscritos a dicho organismo. Los trabajadores de la muestra con mayor antigüedad, como es el caso de la Secretaria de Desarrollo Urbano y el Cronista del Ayuntamiento con 23 y 15 años de antigüedad respectivamente, exponen que durante su vida laboral con el municipio nunca han sido inscritos a ese organismo o celebrado algún convenio para adquirir vivienda. Lo mismo pasa con el resto de los trabajadores que van desde los 11 años de servicio hasta una trabajadora con apenas un mes de labores como auxiliar de contraloría.

Por consiguiente, esta situación hace latente la imposibilidad de acceder a un crédito para acceso a una vivienda digna para los empleados del ayuntamiento ya que es por medio de este organismo que la mayoría de los trabajadores en el país obtienen créditos para vivienda. Esto, tomando en cuenta que el objetivo principal del instituto es otorgar soluciones financieras en materia de vivienda a los trabajadores afiliados.

En términos generales, los trabajadores cuestionados confirman que, al no contar con la prestación del Infonavit, la única ruta para adquirir vivienda es a través de un crédito bancario, lo cual consideran muy difícil de obtener y concretar. En su mayoría los empleados municipales concuerdan con la necesidad de tener un programa orientado a la obtención de créditos para la adquisición de vivienda. Incluso, muchos trabajadores que ya cuenta con casa propia desean obtener un crédito de vivienda, ya sea para ampliar su vivienda actual o bien para ampliar su patrimonio y donarla posteriormente a sus hijos.

Al consultar a los trabajadores por separado, muchos de ellos mencionan que hacen votos para que la nueva administración municipal realice un acuerdo para adquirir viviendas ya que cuentan con cargas familiares. La totalidad de empleados expone que la autoridad municipal nunca les ha ofrecido apoyo para adquirir casa-habitación. Los trabajadores mayores comentan que a razón de su

edad y años de labores, consideran óptimo contar con facilidades para adquirir un inmueble para dejar un patrimonio a sus hijos.

Tabla 3. Situación respecto a la vivienda de los trabajadores encuestados

Total, trabajadores 26 / 5 hombres y 21 mujeres	Casa Propia	Renta	Prestada	De sus padres	Estado Civil	Funciones	Optaría por un crédito para vivienda	Años de labores	Forma de adquisición de la vivienda propia.
Hombre 1		X			Casado	Srio. del Ayuntamiento	Si	9 años	
Hombre 2				X	Soltero	Cronista	Si	15 años	
Hombre 3	X				Soltero	Unidad de Transparencia	No	4 años	Donación
Hombre 4	X				Unión Libre	Contralor social	Si	2 años 7 meses	NR
Hombre 5	X				Casado	Contralor Municipal	Si	4 años	Crédito Hipotecario
Mujer 1	X				Casada	Atención al migrante	Si	3 años	Donación
Mujer 2				X	Soltera	Sria. Relaciones públicas	Si	2 años	
Mujer 3	X				Soltera	Limpieza	Si para mejora	11 años	Crédito bancario
Mujer 4	X				Soltera	Desarrollo Rural		4 años	herencia
Mujer 5			X		Casada	Promotora CCA	Si	2 años	
Mujer 6		X			Soltera	Desarrollo Económico y turístico	Si	6 meses	
Mujer 7				X	Soltera	Auxiliar Administrativo	Si	2 años	
Mujer 8				X	Soltera	Encargada de ingresos	Si	2 años	
Mujer 9				X	Soltera	Sria. De educación	NR	3 años	
Mujer 10				X	Soltera	Recursos humanos	NR	7 meses	

Mujer 11		X			Soltera	Instituto de la mujer	Si	2 años	
Mujer 12	X				Casada	Limpieza	Si	3 años	Apoyo federal
Mujer 13				X	Soltera	Aux. de contraloría	Si	1 mes	
Mujer 14	X				Soltera	Instituto de la Mujer	NR	1 año 8 meses	Donación
Mujer 15	X				Casada	Sria. Desarrollo Urbano	Si	23 años	Herencia
Mujer 16	X				Casada	Limpieza	Si	11 años	Herencia
Mujer 17	X				Casada	Limpieza	Si	1 año	Ayuda de gobierno
Mujer 18				X	Soltera	Auxiliar Administrativo	Si	2 años	
Mujer 19	X				Unión Libre	Oficial operativo	Si	4 años	Herencia
Mujer 20			X		Casada	Sria. de Presidencia	No	9 años	
Mujer 21			X			Cajera/Notificador	Si	2 años y medio	

Fuente Elaboración propia con base en los datos recabados para la presente investigación (septiembre, 2021).

A manera de cierre, podemos señalar que la falta de inscripción al Infonavit de los trabajadores del Ayuntamiento es un dato medular para el presente estudio de caso, pues es el Instituto encargado desde su creación (año 1972), de otorgar créditos a la vivienda a la clase trabajadora. Hasta hoy, el Infonavit ha sido el referente nacional en la colocación de soluciones financieras con crédito hipotecario, con una participación del 74% del mercado tradicional, según cifras del propio Instituto al 2016 (Infonavit, 2021, 7 octubre, El Instituto, Acerca de nosotros | Infonavit).

El Infonavit al ser constituido desde sus inicios como un organismo de servicio social, tiene como principal objetivo operar un sistema de financiamiento que permite otorgar a los trabajadores derechohabientes crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones. Todo ello en concordancia con el artículo 4 Constitucional. Es innegable asumir que el Instituto cuenta con

mayores beneficios en el acceso a los créditos para vivienda, comparado con cualquier institución bancaria con ánimos de lucro, como se comprobará en el próximo capítulo.

De hecho, en la última Asamblea General del Infonavit celebrada en diciembre de 2019, se aprobó un nuevo plan estratégico y financiero 2020-2024 en el que se dictamina como principio básico del Instituto la accesibilidad a una vivienda adecuada para los trabajadores derechohabientes. Especifican que el costo de la vivienda debe ser tal, que todas las personas puedan acceder a ella sin poner en peligro el disfrute de otros satisfactores básicos o el ejercicio de sus derechos humanos.

En la Asamblea fueron marcadas nuevas rutas que habrán de regir al Infonavit en los próximos años (2020-2024). Trata de devolver el protagonismo al Instituto como la institución que da soluciones financieras para que los trabajadores derechohabientes accedan a una vivienda adecuada. Así mismo, ser la primera instancia de crédito en materia de vivienda y de protección al patrimonio familiar.

El Plan Estratégico del Infonavit 2021-2024 desea dar certeza a los trabajadores derechohabientes en cuanto a la seguridad de la tendencia, disponibilidad de servicios, materiales, instalaciones e infraestructura, así como accesibilidad y habitabilidad. Con esto, el Instituto resuelve generar un acompañamiento que otorgue seguridad a los poseedores de créditos hipotecarios dando por terminadas las prácticas de desposesión por falta de pagos como primera instancia, como ocurría en el pasado. Esta nueva hoja de ruta quiere recuperar la función originaria del Infonavit como promotor de vivienda, dejada de lado durante el periodo neoliberal.

Las respuestas de la encuesta nos indican que el total de los trabajadores no cuentan con servicios de seguridad social, y, por ende, con ningún convenio para el acceso a créditos a la vivienda. Al ser cuestionados de forma particular, los trabajadores municipales expresan sentimientos de frustración e inseguridad al no contar con este tipo de prestaciones. En su mayoría, los trabajadores encuestados carecen de casa propia quienes habitan casas rentadas, prestadas o la de sus padres, situación que los hace proclives a un posterior desalojo. Esta situación conlleva a la necesidad de generar políticas públicas de acceso a la vivienda para Doctor Mora, Guanajuato, lo cual se hace latente cuando observamos el constante crecimiento que expresa el municipio según reporta el último Censo de Población y Vivienda del INEGI de 2020.

Por otra parte, dentro de mis 17 años de labores en el Infonavit, he logrado dar cuenta de los amplios beneficios emocionales que conlleva obtener una vivienda. Las personas al obtener un crédito habitacional reportan sentimientos de bienestar y felicidad pues adquirir una vivienda constituye uno de los mayores logros en la vida de un ser humano. De hecho, 10 de los 12 trabajadores encuestados que cuentan con casa propia, están de acuerdo con que el municipio celebre convenios para facilitar

créditos para la obtención de vivienda pues desean ampliar su patrimonio o generar una donación para sus hijos.

CAPÍTULO III

ÓPTICA DE LA AUTORIDAD MUNICIPAL

El presente capítulo expone los puntos de vista de la autoridad municipal de Doctor Mora, Guanajuato, en cuanto a los impedimentos y limitaciones que tienen para otorgar el derecho a la vivienda a sus empleados. Esta información sirve como medida de contraste con lo expuesto por los trabajadores del ayuntamiento y generar un panorama más amplio acerca de nuestro caso de estudio.

Para la recopilación de información para el presente estudio se celebró una entrevista conjunta al actual Presidente Municipal de Doctor Mora Guanajuato, Ingeniero Mario Luis Arvizu Méndez (Periodo 2018-2021) y con la Directora Jurídica del Municipio, Licenciada Leticia Valencia García. La entrevista se realizó con el propósito de conocer la óptica de las autoridades sobre el derecho a la vivienda para los trabajadores del municipio.

El Alcalde manifestó que durante su gestión las políticas implementadas en materia de vivienda se dieron en virtud de una solicitud realizada por el Congreso del Estado de atender en lo posible todo lo relativo a la inscripción de sus trabajadores a la seguridad social. Por ello, comenta que iniciaron pláticas tanto con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y con el Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato (ISSEG).

Expresa que por medio de la Dirección Jurídica del Municipio iniciaron más acercamientos con el ISSEG (Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato) encaminados en realizar un proyecto de prevención social para los trabajadores del municipio, ya que esta dependencia les ofreció un plan de cotización más accesible. Igualmente, comenta que solicitaron al organismo los requisitos necesarios para poder hacer la inscripción del personal a las prestaciones de la seguridad social.

La Directora Jurídica del municipio, Lic. Leticia Valencia García, comentó que la actual administración realizó estudios con miras de generar un tabulador de salarios y realizar una nivelación salarial que les permitiera conocer cuál sería la cotización real para la inscripción de sus trabajadores.

Con esta información se pretende realizar una proyección de costos que genera la inscripción de los trabajadores a la seguridad social. Permite hacer una proyección del beneficio para los trabajadores y saber si existen ingresos suficientes por parte del municipio para generar ese pago. (Valencia. García, L, comunicación personal, 22 de septiembre de 2021).

A pregunta expresa acerca de la existencia de algún proyecto de vivienda dirigido desde el Estado con el que se pueda beneficiar a los trabajadores del Ayuntamiento, la encargada de la Dirección Jurídica responde que no de forma directa. Expone que únicamente a través de un programa para el mejoramiento de viviendas, pero no para su obtención.

Por su parte, el Presidente Municipal, Ingeniero Mario Luis Arvizu Méndez expresa que actualmente el municipio no cuenta con recursos suficientes para solventar por sí mismo créditos de vivienda, solo dispone de apoyos para el mejoramiento de las casas otorgado por medio de los programas sociales federales. Dice que ese programa está destinado para todos los habitantes del municipio, y no exclusivo de los trabajadores del Ayuntamiento.

Directamente en el municipio no se cuenta con esta prestación, es por ello por lo que se acudió con el personal del ISSEG para generarles una participación en apoyo directamente a los trabajadores. La dependencia ISSEG nos manejó la posibilidad de que los trabajadores, de forma particular, acudieran a realizar su inscripción al organismo. Sin embargo, el municipio ya comenzó acercamientos con el instituto para ver la posibilidad de una inscripción de forma general. (Arvizu Méndez, M, comunicación personal, 22 de septiembre de 2021).

En el tema de los programas en apoyo a la vivienda, con la indagación realizada a trabajadores que afirman haber sido beneficiarios de estos, se conoce que en el año 2016 el municipio de Doctor Mora, Guanajuato, celebró un convenio de colaboración con el Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de las Familias del Estado de Guanajuato (DIF Estatal de Guanajuato). Este programa fue denominado *Mi casa diferente “Mi casa con valores”* el cual tuvo como objeto beneficiar el fortalecimiento de las familias que se encuentran en condiciones de marginación, desventaja social y pobreza extrema, a fin de que cuenten con una vivienda digna y de calidad.

Fue un programa llevado a cabo con el ejercicio fiscal de 2016, los temas en lo que operó fue acciones de construcción y ampliación de vivienda por parte de la Dirección de Desarrollo Familiar y Comunitario para la gente en extrema pobreza o en condiciones de marginación. El indicador de marginalidad se estableció con base en el instrumento aplicado por el CONEVAL. Los Beneficiarios aportaron el material para los cimientos de su vivienda, así como la mano de obra para la construcción de la casa (autoconstrucción).

El apoyo estatal consistió en trasladados de material en especie para la construcción de vivienda básica o ampliación. Los recursos económicos fueron aportados por el gobierno del estado de Guanajuato a través del DIF-Estatal. Por su parte, el municipio apoyaba a la población beneficiaria en la adaptación o construcción de fosas sépticas, baños secos y nivelación del terreno. (Sistema de

Desarrollo Integral del Familia DIF Estatal de Guanajuato (2020), *Convenio de colaboración y apoyo de mi casa diferente* (2016). dif.guanajuato.gob.mx)

Continuando con la entrevista, el Alcalde comenta que durante su administración trabajó para dejar un antecedente con miras a celebrar un acuerdo de inscripción entre el municipio con el ISSEG, y dejar por fin protegidos a los trabajadores en cuanto a la seguridad social. Expresa que con ello se evitarían posibles demandas al Municipio.

De hecho, nuestra administración está en ese dilema de las prestaciones de los trabajadores. En la actualidad tenemos lo referente a lo que nos solicita el Congreso, es por ello por lo que estamos trabajando para poder llevar a cabo este proyecto. Queremos dejar este antecedente para la siguiente administración, y que puedan darle el seguimiento adecuado y que pueda ser de la mejor manera. Son prestaciones que tiene por ley y queremos dejar ese antecedente para los trabajadores del municipio. (Arvizu Méndez, M, comunicación personal, 22 de septiembre de 2021).

En lo relativo a la posibilidad de gestar un convenio de colaboración con el Infonavit para que los trabajadores puedan acceder a un crédito para su vivienda, el Presidente Municipal responde que, aunque tiene conocimiento del Instituto, durante su gestión no se llevó a cabo ningún acercamiento con ese organismo. Comenta que la causa principal por la que no ha podido reconocer el derecho constitucional a una vivienda digna resulta de la imposibilidad financiera del municipio.

El Alcalde reitera que el aspecto financiero es la principal causa para no otorgar el derecho a la vivienda ya que el municipio de Doctor Mora, Guanajuato, no cuenta con amplios recursos. Expresa que, al tratarse de un municipio pequeño, su principal fuente de recursos es el impuesto catastral por lo que no le ingresan recursos suficientes para solventar esa prestación. Expone que la alcaldía depende en gran medida de las participaciones estatales y federales las que se concentran en pagar la nómina de los trabajadores.

Comenta que en tiempos recientes su administración realizó un estudio de cotización para la inscripción al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el cálculo aproximado fue de cerca de los 7 millones de pesos. Por esta razón, el alcalde consideró más conveniente realizar un preacuerdo con el ISSEG quien manejar costos más accesibles. El Alcalde enfatiza que es la razón financiera la que ha impedido a las administraciones municipales pasadas inscribir a los trabajadores a la seguridad social, incluyendo el derecho a la vivienda.

No se tiene presupuesto suficiente para solventar esta prestación que corresponde a los trabajadores del municipio, en este caso el derecho a la vivienda. Nos hemos enfocado más en el pago a la salud de los trabajadores, concentrados un poco más en esa prestación. A lo mejor, la cuestión de vivienda no se ha atendido como tal, pero sí decirte nuevamente que se ha dado la atención a la mejora de viviendas. Si no al propio trabajador, sí a algún familiar por medio de otro tipo de acciones o programas que se han aplicado en nuestro municipio (Arvizu Méndez, M, comunicación personal, 22 de septiembre de 2021).

El Alcalde Municipal concluye nuestra entrevista mencionando que, aunque su gestión está por culminar, trabaja en terminar con éxito un acuerdo de prestaciones de la seguridad social con el Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato (ISSEG), lo cual ayudará a solventar las necesidades de los trabajadores en el rubro de sus derechos sociales.

En el contraste realizado de la información proporcionada por la autoridad municipal encontramos dos situaciones: La primera versa en el tema de la cotización que dicen realizar para el servicio de salud. Varios trabajadores entrevistados nos refieren que cuando requieren servicios médicos acuden a la Unidad Médica de Atención Primaria de la Salud del municipio, Centro Médico utilizado por las personas de Doctor Mora, Guanajuato, que no cuentan con servicios de salud y que están inscritas al Instituto de Salud del Bienestar (INSABI).

La segunda es referente al número total de trabajadores del municipio ya que, al consultar la página del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (IFAI), encontramos que el total de trabajadores inscritos en nómina es de 320 (Anexo 4), en contraste de los 260 empleados que informó la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública del municipio de Doctor Mora, Guanajuato.

Por consiguiente, la nómina de los trabajadores del ayuntamiento de Doctor Mora, Guanajuato, consultada en el portal del IFAI es de \$4,230,404.56 (cuatro millones doscientos treinta mil cuatrocientos cuatro pesos con cincuenta y seis centavos), percepción mensual bruta registrada en el segundo trimestre de 2021.

Tomando la base porcentual del 5% aproximado que se cotiza bimestralmente a la seguridad social según lo dispone la Ley del Seguro Social, nos da como resultado una aportación de \$423,040.46 (cuatrocientos veintitrés mil cuarenta pesos con cuarenta y seis centavos), lo cual nos da un total de \$2,538,242.73 (dos millones quinientos treinta y ocho mil doscientos cuarenta y dos pesos con setenta y tres centavos) anuales para la seguridad social. Generando el gasto que realizaría por trienio la autoridad municipal nos ofrece un total de \$7,614,728.20 (siete millones, seiscientos catorce mil setecientos veintiocho pesos con veinte centavos) lo cual confirma la suma calculada por el

Alcalde (Ley del Seguro Social 1995. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Texto Vigente 31-07-2021. Ley del Seguro Social (imss.gob.mx)).

Con lo expuesto por los trabajadores del Ayuntamiento como por las autoridades municipales se desprende que se ha consolidado un estado de vulnerabilidad en los derechos de la seguridad social de todos sus trabajadores. La situación de desventaja en la que se ha colocado al trabajador del municipio producto del desconocimiento de sus derechos, en este caso el derecho a una vivienda digna hace que los trabajadores que deseen adquirir una vivienda queden expuestos a la captación de las instituciones bancarias con tasas de descuento e intereses elevados, poniendo en riesgo el patrimonio que garantice el crédito otorgado.

Como lo expresa el informe de recopilación de datos, las formas para adquirir una vivienda para los trabajadores del ayuntamiento de Doctor Mora están limitadas en conseguir un crédito bancario, el cual es complicado lograr, pero más aún, consolidar los pagos mensuales tomando en cuenta el ingreso salarial de gran parte de los trabajadores (Anexo 4).

Dentro de los requisitos solicitados para ser sujeto de un crédito para vivienda por parte de las principales instituciones bancarias, encontramos como medular contar con solvencia económica tanto personal como familiar. Esto conlleva ganar un aproximado de \$9,000.00 a \$20,000.00 mensuales. Este primer rubro hace que varios trabajadores municipales no accedan a este tipo de créditos, tomando como base el estándar de salarios de empleados que laboran en el área de intendencia, auxiliares generales, choferes, secretarias, recepcionistas, capturistas, promotores, recolectores de residuos sólidos y trabajadoras sociales, quienes devengan un sueldo entre \$4,980.00 a \$7,582.00 (Anexo 4).

A este tipo de solicitudes bancarias se adjunta comprobar un buen historial de crédito, es decir, no estar reportado ante el buró de crédito. Igualmente, algunos bancos solicitan la presentación de un Aval con solvencia económica o propiedades a su nombre, requisito difícil de conseguir debido al capital social (relacional) de los trabajadores con ingresos más bajos.

Los requisitos en cuanto a la edad son tener 25 años como mínimo y 60 años como máximo. Con estos datos las entidades bancarias formulan un estudio de costos a plazos de cobro en la que, a mayor plazo, mayores intereses a pagar. Sin embargo, los plazos a contratar no pueden superar la edad promedio de 70 años. En esta parte, es conocido que en México los créditos bancarios constituyen prácticas depredadoras en contra de los acreedores producto de las altas tasas de interés que van desde 7.45% hasta 11.20% de interés anual. Estas fracciones hacen que en los casos de créditos a largo plazo se paguen casi al doble del ingreso solicitado.

Para las instituciones bancarias es indispensable comprobar una relación laboral activa con una antigüedad mínima de 3 años. Este requisito es difícil de comprobar para algunos trabajadores

del ayuntamiento tomando en cuenta que muchos de ellos ingresan con cada administración municipal. Igualmente, para muchas entidades bancarias es muy importante el tipo de trabajo que se realiza, lo que genera un sesgo de clase para aquellos con actividades laborales más básicas.

Otros requisitos alternos solicitados por los bancos para autorizar créditos para vivienda consisten en presentar el avalúo de la propiedad que se desea comprar, la cual es a cuenta del interesado. Estos avalúos tienen un costo entre \$10,000.00 a \$15,000.00. Igualmente solicitan presentar antigüedad domiciliaria de mínimo 1 años o 3 años dependiendo del banco. La contratación de un seguro de daños, de vida y de desempleo, el cual es regularmente vendido por las mismas entidades bancarias.

La falta en la prestación en materia de vivienda en Doctor Mora, Guanajuato, ha orillado a muchos trabajadores a contratar créditos hipotecarios bancarios de altos costos. Situación que genera prácticas perjudiciales contra su patrimonio por temas de intereses elevados, plazos reducidos y en su defecto, con la pérdida de la vivienda en garantía.

En contraste, obtener un crédito para vivienda mediante el Infonavit presenta serias ventajas, ya que, al ser un fondo solidario con cotizaciones tripartitas de empleadores, gobierno y trabajadores, establece la posibilidad de obtener créditos a bajo costo. Esto como resultado de que el instituto opera bajo un esquema de tasa de interés diferenciada según montos salariales, en la que los intereses se difieren según la aportación del trabajador. Así, en el caso de cotizaciones de salario mínimo la tasa es apenas de 2 %.

Otras facilidades que presenta el Instituto son en cuanto a la variable de la edad pues se puede cotizar hasta los 65 años. Con esto, conforma plazos del crédito de 30 años o 360 pagos efectivos, según el comportamiento de pago que tenga del acreditado. Al monto de crédito se suma el 100% del saldo Subcuenta de vivienda. Igualmente, cuenta con la aportación patronal de 5%, subsecuentes a la obtención del crédito la que se abonan totalmente al capital. Las cotizaciones a la vivienda son descontadas por la parte patronal del salario mensual del trabajador con lo que se genera una amortización del crédito. Además, es posible establecer créditos compartidos con el llamado crédito conyugal o parental con el nuevo sistema unamos, crédito familiar o corresidente con el que logras conseguir un mayor financiamiento. Igualmente, el crédito Infonavit cuenta con cobertura de vida, seguros de daños y fondo de protección de pagos en caso de que pierda el empleo. A saber, con un crédito tradicional, el Infonavit llega a otorgar hasta: \$2,217,700.67, para la compra de una vivienda con base en la edad, salario, ahorro en la subcuenta de vivienda e información de la empresa en la que labora.

Con la función social que desea recupera el Infonavit según lo expresa su Plan Estratégico 2020-2024. El Instituto constituye un sistema de financiamiento de crédito barato, suficiente y sin

ánimo de lucro el cual pueden financiar todos los trabajadores derechohabientes. Según su página oficial, el Infonavit no construye casas, no es un Banco ni Afore, es una institución de servicio que además de ofrecer créditos que aseguren el derecho de vivienda digna, resguarda y da rendimiento al ahorro para el retiro de los trabajadores.

Podemos finalizar este apartado mencionando que la no inscripción a los organismos de la seguridad social obedece más a un caso de voluntad política que a la carencia de recursos. Si bien los ingresos económicos son necesarios para generar la inscripción, estos no son condición para que se desconozcan los derechos laborales que estipula nuestra norma Constitucional.

Es por ello, que se considera una necesidad fundamental concretar el acuerdo iniciado entre el Ayuntamiento de Doctor Mora, Guanajuato con el ISSEG, ya que esto sentará las bases para generar un convenio de colaboración con las instituciones que otorgan créditos para vivienda, materia de este estudio de caso.

Se ha presentado una comparativa entre la forma en la que operan los créditos inmobiliarios las instituciones bancarias, frente a las facilidades que nos puede proporcionar un convenio con el Infonavit. Esto se realiza con el objeto de dar más información tanto al lector, a los trabajadores, como a las autoridades municipales.

Consideramos que una posible inscripción por parte del municipio de Doctor Mora, Guanajuato, al Infonavit, perfilaría al ayuntamiento en una lógica de gana-gana, ya que por una parte solventaría los derechos laborales y sociales que encomienda la Constitución Política. Evitaría futuras demandas laborales por parte de los trabajadores como lo advierte en entrevista el Alcalde. Contribuiría para que el instituto fortalezca las funciones para las cuales fue creado, y con ello, coadyuvar a que el Estado mexicano cumpla con sus obligaciones en materia de vivienda respecto de un universo específico de trabajadores y sus familias. Igualmente, disminuirían las prácticas depredadoras de créditos bancarios en el municipio, quienes se han aprovechado ampliamente de la desregulación laboral y del incumplimiento de los derechos sociales.



Fuente. Elaboración propia derivada de la entrevista realizada en el Despacho de la Presidencia Municipal de Doctor Mora Guanajuato. A la izquierda la Sustentante Lic. Laura Patricia Lugo Valencia. En medio, Ingeniero Mario Luis Arvizu Méndez, Presidente Municipal de Doctor Mora Guanajuato y a la derecha, Lic. Leticia Valencia García. Directora Jurídica del Municipio.



Fuente. Elaboración propia con base en la entrevista realizada al Ingeniero Mario Luis Arvizu Méndez, Presidente Municipal del municipio de Doctor Mora, Guanajuato.

REFLEXIONES FINALES

El presente estudio de caso acerca del derecho a la vivienda de los trabajadores al servicio del municipio de Doctor Mora, Guanajuato nos arroja una realidad sobre el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran sus trabajadores. Sobre todo, en cuanto al tema de sus derechos de la seguridad social y prestaciones semejantes.

Es innegable que el tema de la seguridad social es un derecho fundamental el cual cuenta con las garantías adecuadas a efecto de hacerlo efectivo y eficaz en todo tiempo y lugar. Consecuentemente, las prestaciones de acceso a la vivienda no son la excepción, por lo que resulta contradictorio que sea el propio Estado quien vulnere estos derechos a sus trabajadores por la falta de inscripción a un seguro social.

La situación se vuelve alarmante al momento de conocer la existencia de un amplio marco legal que obliga a los estados y municipios en dar cumplimiento en todo lo referente a la inscripción al derecho de la seguridad social de los servidores públicos. En este caso, la Constitución Política en su apartado B fracción XI expone una serie de bases mínimas para dar cumplimiento con la seguridad social a los trabajadores. Igualmente, determina las formas en las que el Estado proporcionará a sus trabajadores habitaciones de acuerdo a programas aprobados y mediante a las aportaciones que tenga a bien realizar al fondo nacional de la vivienda. Situación que es desatendida por las distintas autoridades municipales como sucede con la que hace a este estudio de caso.

En ese mismo tenor, la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios en el Estado de Guanajuato, establece en su artículo 46 fracción V, la obligación de los Titulares de las Dependencias de realizar las aportaciones a los organismos de la seguridad social para que los trabajadores reciban los beneficios comprendidos en ellas, o en los convenios que para tal efecto se suscriban. De la misma forma, la Ley de Seguridad Social del Estado de Guanajuato, determina en su artículo 8 la facilidad para que los distintos municipios celebren convenios con dicho Instituto para la incorporación de sus trabajadores al régimen de seguridad social. Por estas razones, se considera que la autoridad municipal se encuentra en condiciones de garantizar los distintos seguros y prestaciones que integra la seguridad social de contar con una mejor voluntad política.

El constante desconocimiento de los derechos de la seguridad social por parte de las autoridades que han presidido el municipio de Doctor Mora, Guanajuato, hace latente la actual desregulación laboral agudizada durante los años ochenta por las aplicaciones de modelo neoliberal en nuestro país. En este periodo las prestaciones sociales disminuyeron y los agentes encargados de servirlos ingresaron en un esquema de privatización como sucedió con las Afores.

En el caso de las políticas de vivienda social, los constructores privados nacionales e internacionales cobraron protagonismo desplazando a instituciones como el Infonavit quien abandono su esencial como el máximo promotor de vivienda en México, Con esto, la producción de vivienda de interés social se convirtió en un negocio particular de corte financiero, impactando la calidad de vivienda y en su impacto urbano (García, 2010).

Aunque la escasez de recursos financieros por parte del municipio de Doctor Mora, Guanajuato, constituye una realidad, consideramos que en el fondo subsiste una evidente falta de voluntad política de las autoridades locales para dar cumplimiento con los derechos fundamentales de sus trabajadores. Sobre todo, contando con una normativa legal vigente que los obliga, pero que igualmente les facilita las formas de generar dicha inscripción.

Si bien el valor monetario para solventar la seguridad social en el trienio es de \$7,614,728.20 (siete millones, seiscientos catorce mil setecientos veintiocho pesos con veinte centavos), el cual sirve para garantizar el monto al saldo de la subcuenta de vivienda, este aspecto no puede ser tomado como base para desconocer derechos constitucionales. Se considera, que al final del día las distintas gestiones municipales han tomado el camino más sencillo de la falta de recursos sin realmente haberse propuesto realizar un estudio de cómo garantizar que los trabajadores aporten al fondo de vivienda.

Se considera que la falta de una voluntad política es la razón principal por la que, hasta ahora, los trabajadores municipales no posean prestaciones sociales, y, por ende, el derecho de una vivienda digna. Con ello, la hipótesis aquí planteada se cumple, pues se constata que la principal causa de no generar la prestación de un crédito para la obtención de vivienda se debe a la progresiva desregularización de los derechos de la seguridad social en la que han incurrido las autoridades municipales.

Resulta evidente la falta de voluntad política que hasta ahora han asumido las autoridades locales, ya que hoy en día no se cuenta con ningún convenio con las instituciones de la seguridad social. Por lo pronto, parece que ese tema no entra en la planeación de las autoridades municipales. Con todo esto, el presente estudio de caso confirma que la política social de vivienda queda reclusa a la voluntad del empleador, y no concebida como derecho fundamental reconocido en nuestra más alta expresión jurídica. Más aun, cuando existe la posibilidad legal para celebrar convenios de coordinación y colaboración entre el municipio de Doctor Mora, Guanajuato y el Infonavit según lo expresa el artículo 69 de la Ley del Instituto. En dicho numeral se faculta al Infonavit para celebrar acuerdos con las autoridades federales, estatales y municipales, según corresponda, para garantizar el acceso a la vivienda y generar el mejor cumplimiento de sus funciones.

Por razones como las que, presentadas en este estudio de caso, hacen que en México el derecho a una vivienda digna haya quedado impedido para los más pobres, confirmando lo expuesto

en el informe del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social de 2018, en el que se asume que son ya más de 73.6 millones de mexicanos quienes no cuentan con ingresos suficientes para adquirir vivienda adecuada.

Estas situaciones hacen que el Infonavit continúe perdiendo uno de sus objetivos principales para los que fue creado, es decir, de convertirse en un fondo solidario para la adquisición de hábitat, quedando relegada su función principal en el desarrollo social de la clase trabajadora (López E y Leal, 2012).

Se considera urgente generar convenios que ayuden a los trabajadores del Ayuntamiento de Doctor Mora, Guanajuato, para garantizar su derecho a una vivienda digna. De la misma manera, devolver el protagonismo al Infonavit como agente social para dar cumplimiento al mandato constitucional de derecho a un hábitat, con la posibilidad de adquirir casa-habitación basada en aspectos más sociales como son la edad, el monto salarial, la cotización continua y los ahorros en saldo de subcuenta de vivienda.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar L. (1996). *La Hechura de las Políticas, Estudio Introductorio*. México: Porrúa. pp.15- 84
- Arteaga J. R. (Agosto 10, 2015). Por qué el boom de la vivienda no regresará, *Forbes México*, www.forbes.com.mx/por-que-el-boom-de-la-vivienda-no-regresara-por-ahora
- Arzaluz S. (2005). La utilización del estudio de caso en el análisis local. *Región y Sociedad, XVII*, No. 32, p.110.
- Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. (1987). *Estrategia Mundial de Vivienda hasta el año 2000*, Naciones Unidas, <https://undocs.org>
- “Abramovich”, “Añon V.” & “Courtis Ch”. (2006). *Derechos Sociales, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. México: Fontamara.
- Castañeda, A. (2012). La seguridad y la protección social en México: su necesaria reorganización, *Latinoamericana de Derecho Social México*, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.
- Cruz A. (2018). *La política pública de vivienda en México y el proceso de gobernanza*. México: Instituto de Investigaciones Económicas UNAM.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2016). *Movilidad, Vivienda y Derechos Humanos*. México: DR Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917, 05 febrero). Consultada el 28 de mayo de 2021. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf
- Costa, J. (2021, mayo 13). *Outsourcing: qué es, cómo funciona y qué caracteriza a este servicio*. Barcelona: STERNALIZA.
- Cruz L. (2014). *Evaluación de la democracia en el régimen político de la República Bolivariana de Venezuela*, [tesis doctoral, Universidad Autónoma de Querétaro] Repositorio Institucional UAQ. <http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/733>

- Data México Beta. (2021). *Doctor Mora: Economía, empleo, equidad, calidad de vida, educación, salud y seguridad pública*, septiembre 08, 2021, <https://datamexico.org/es/profile/geo/doctor-mora>
- Dávalos J. (2021, Enero - Febrero). Trabajadores eventuales. *Hechos y Derechos, Número 61*. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/15470/16472>
- De Buen N. (2000). *Derecho del Trabajo I*. México: Porrúa. p.131.
- De La Cueva M. (2011). *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (15 edición, tomo II) México: Porrúa.
- "Díaz S" "Mendoza V" & "Porrás C". (2011, febrero - abril). Una guía para la elaboración de estudios de caso. *Razón y Palabra*, 75.
- Etecé. (2021). *Trabajador*. agosto 20, 2021, de Concepto: <https://concepto.de/trabajador/>
- Ferrando E. (1992). El derecho a una vivienda digna y adecuada. *Anuario de filosofía del derecho*.
- Friedman M & Friedman R. (1966). *Capitalismo y libertad*. Madrid: Rialp.
- García B. (2013). Vivienda social en México (1940-1999): actores públicos, económicos y sociales. *Cuadernos de Vivienda y Urbanismo*, 3 (5). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cvu3-5.vsma>
- Grau M. (2002). El estudio de las políticas públicas enfoques y metodologías de análisis. *Análisis de Políticas Públicas en España: enfoques y casos*.
- Gerencia de Planeación Estratégica. (2021). *Acerca de nosotros*. Consultado el 12 octubre 2021, <https://portalmx.infonavit.org.mx/wps/portal/infonavit.web/el-instituto/el-Infonavit/acerca-de-nosotros>.
- Hernández R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019/2020). *Cuéntame de México: Bienvenidos a cuéntame de México*. <https://inegi.org.mx>

- Justia México. (2021). *Contratos Laborales*. <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/contratos-laborales/>
- Kraft M. & Furlong, S. (2019). *Public Policy: Politics, Analysis and Alternatives*. Washington DC: Cq Press.
- Ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. (1972, 24 mayo). *Por la cual se crea el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores*, Diario Oficial de la Federación. <https://portalmx.infonavit.org.mx/wps/portal/infonavit.web/el-instituto/el-infonavit/acerca-de-nosotros>
- Ley Federal del Trabajo, (1970, 01 abril). *Por la cual se crea la Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios. (1992, 04 diciembre). *Por la cual se crea la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios*. <https://idea.guanajuato.gob.mx/wp-content/uploads/2021/03/Ley-del-Trabajo-de-los-Servidores-P%C3%BAblicos-al-Servicio-del-Estado-y-de-los-Municipios.pdf>
- López R. & Leal J. (2012). Política de Vivienda Social en México: El caso de una colonia periférica en Monterrey. *Cuadernos de Vivienda y Urbanismo*, 5 (10), <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cvu5-10.pvsm>
- Marx K. (2015). *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*. Colihue SRL.
- Nassar R. (1991). *Flexibilizacon do Direito de Trabalho*. Sao Pablo. LTr. p.15
- Pasco M. (1996). Flexibilización y desregulación. *THEMIS Revista De Derecho*, (34), 21-26 <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11829>
- Rugiero A. (2000). Aspectos teóricos de la vivienda en relación al habitar. *Revista INVI*, 15, (40) <https://revistainvi.uchile.cl/index.php/INVI/article/view/62111/66176>

- Pérez J. & Gardey A. (2015). *Definición de vivienda digna*. Consultado el 02 de septiembre de 2021.
<https://definicion.de/vivienda-digna/>
- Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la lengua española* (edición del tricentenario).
<https://dle.rae.es/diccionario>
- Sandoval G. (2006). Los derechos humanos y la situación de vivienda en México. *El Cotidiano*, 57,
<http://site.ebrary.com/lib/iberoleonsp/Doc?id=10119202&pp=5>
- Subdirección General de Crédito. (2021). Material único de Crédito. Consultado el 08 de Mayo de 2021. <http://091402wb96.infonavit.net:8081/irj/portal>
- Vargas J. (2007, septiembre). Liberalismo, Neoliberalismo, Postneoliberalismo. *Mad*, 17.
- Yin R. (1989). *Case Study Research: Design and Methods, Applied Social Research Methods Series*.
Newbury Park CA: Sage.
- Ziccardi A. & González A. (2015). *Habitabilidad y Política de Vivienda en México*. México: UNAM.
pp.47-58

Anexo 1. Respuesta Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública



PRESIDENCIA MUNICIPAL DE
DOCTOR MORA, GTO.

OFICIO NUMERO MDM/UT/298/2021
ASUNTO: Respuesta

Lic. Laura Patricia Lugo Valencia
Presente:

El que suscribe Lic. Luis Alfredo Hernández Rodríguez, en mi carácter de Encargado de la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Municipio de Doctor Mora, Guanajuato, me dirijo a Usted de la manera más atenta y respetuosa con el objeto de dar cumplimiento a su solicitud, me dirijo a Usted para lo siguiente:

Mediante oficio solicite la información respecto de su solicitud a la Unidad Administrativa correspondiente.

Por lo anterior, me permito dar respuesta de la siguiente manera:

- 1) En oficio OM/RH-264-06-2021, suscrito por la C. Erika Molinero Reséndiz, Encargada de Recursos Humanos, remitiendo la Información referente a su solicitud, se anexan copias del oficio antes mencionado.

Sin otro particular y agradeciendo la atención y tenerme por contestando su solicitud, conforme a los artículos 27 fracción VIII, 47, 48 fracciones II, III, VI, 59, 82, y 99, quedo a sus órdenes para cualquier aclaración al respecto, y aprovechando la ocasión para mandarle un cordial saludo.



Atentamente

Doctor Mora, Guanajuato, a 01 de julio del 2021.

Juntos Construyamos Más

Lic. Luis Alfredo Hernández Rodríguez
Encargado de la Unidad de Transparencia y
Acceso a la Información Pública.

C.c.p.- Archivo.



Oficio N°: OM/RH-264-06-2021
Asunto: Se remite
información

Lic. Luis Alfredo Hernández Rodríguez
Encargado de la Unidad de Transparencia
Y Acceso a la Información Pública
Administración 2018-2021
Doctor Mora Gto.
Presente

Por medio del presente sirva a usted para recibir un cordial saludo, y de igual manera me permito hacer llegar la información solicitada correspondiente al oficio **MDM/UT/290/2021**. Así mismo le hago entrega de manera digital, la información solicitada acerca de los trabajadores al servicio del Municipio de Dr. Mora Gto. Que a continuación se anexa.

Sin otro en particular por el momento, me despido enviándole un cordial saludo y quedando a sus órdenes.

Doctor Mora, Guanajuato, a 28 de junio 2021.

Juntos Construyamos Más



C. ERIKA MOLINERO RESENDIZ
Encargada de Recursos Humanos.

Doctor Mora, Gto.
Tel. (419) 1930062

C. Jardín Principal S/N,
Col. Centro, C.P. 37960



CUESTIONARIO

1. **¿Cuentan los trabajadores al servicio del Municipio de Dr. Mora Guanajuato, con algún tipo de prestación o programa para que puedan obtener vivienda?**

Los trabajadores para el servicio del Municipio de Dr. Mora Gto, no cuentan con prestación o programa para obtener vivienda.

2. **De existir prestación o programa de vivienda, ¿Cuál es la denominación del programa para que obtengan vivienda los trabajadores al servicio del Municipio de Dr. Mora Guanajuato?**

3. **Si lo anterior es afirmativo, ¿en qué consisten los requisitos y el procedimiento de acceso a la prestación o programa de vivienda para los trabajadores del Municipio de Doctor Mora Guanajuato?**

4. **¿Cuántos trabajadores hay al servicio del Municipio de Doctor Mora Guanajuato?**

El Municipio de Dr. Mora Gto, cuenta con 264 trabajadores.

5. **¿Qué rangos de edad existen en la plantilla de personal al servicio del Municipio de Dr. Mora Guanajuato?**

¿De 20 a 25 años, cuántos trabajadores? 45 trabajadores

¿De 26 a 30 años, cuántos trabajadores? 30 trabajadores

¿De 31 a 35 años, cuántos trabajadores? 36 trabajadores

¿De 36 a 40 años, cuántos trabajadores? 32 trabajadores

¿De 41 a 45 años, cuántos trabajadores? 35 trabajadores

¿De 46 a 50 años, cuántos trabajadores? 32 trabajadores

¿De 51 a 55 años, cuántos trabajadores? 18 trabajadores

¿De 56 años y más, cuántos trabajadores? 34 trabajadores

6. **¿Qué antigüedad tienen los trabajadores al servicio del Municipio de Dr. Mora Guanajuato?**

Los trabajadores al servicio del Municipio de Dr. Mora Gto, cuentan de 10 días hasta 35 años de antigüedad.

7. **¿Cuál es el estado civil de los trabajadores al servicio del Municipio de Dr. Mora Guanajuato?**

Su estado civil de los trabajadores al servicio del Municipio de Dr. Mora es desde solteros, casados, divorciados hasta viudos. Si bien no es un requisito indispensable para desempeñar un cargo público.

8. De la plantilla del personal de trabajadores al servicio del Municipio de Dr. Mora Guanajuato, ¿Cuántos y que escolaridad tienen?

Primaria 49 empleados
Secundaria 85 empleados
Preparatoria 40 empleados
Carrera Técnica 14 empleados
Licenciatura 72 empleados
Maestría 4 empleados

9. ¿Existe un tabulador de salarios para los trabajadores al servicio del Municipio de Dr. Mora Guanajuato?

Por el momento no se cuenta con tabulador de salarios para los trabajadores al servicio del Municipio de Dr. Mora Gto.

10. De ser afirmativo lo anterior, ¿Cuáles son los montos y rangos que integran ese tabulador para los trabajadores al servicio del Municipio de Dr. Mora Guanajuato?

11. ¿Qué tipo de contrato tienen los trabajadores al servicio del Municipio de Dr. Mora Guanajuato, temporal o permanente?

Los trabajadores al servicio del Municipio de Dr. Mora, cuentan con ambos contratos.

12. ¿Los trabajadores al servicio del Municipio de Dr. Mora Guanajuato, cuentan con sindicato?

Los trabajadores para el servicio del Municipio de Dr. Mora Gto, no cuentan con sindicato.

13. De existir sindicato de trabajadores al servicio del Municipio de Dr. Mora Guanajuato, ¿Cuántos afiliados tiene?

14. ¿Cuenta con trabajadores en el esquema laboral como de confianza el H. Ayuntamiento?

Si, se cuenta con trabajadores de confianza en el esquema laboral del H. Ayuntamiento.

Anexo 2. Segunda Respuesta de Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública.



División General de Educación, Investigación, Innovación y Ciencia del IES

JUNTOS CONSTRUYAMOS

OFICIO NUMERO MDM/UT/411/2021
ASUNTO: Respuesta

Lic. Laura Patricia Lugo Valencia
Presente:

El que suscribe Lic. Luis Alfredo Hernández Rodríguez, en mi carácter de Encargado de la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Municipio de Doctor Mora, Guanajuato, me dirijo a Usted de la manera más atenta y respetuosa con el objeto de dar cumplimiento a su solicitud, me dirijo a Usted para lo siguiente:

Mediante oficio solicite la información respecto de su solicitud a la Unidad Administrativa correspondiente.

Por lo anterior, me permito dar respuesta de la siguiente manera:

- 1) En oficio OM/RH-331-09-2021 suscrito por la C. Erika Molinero Reséndiz, Encargada de Recursos Humanos, remitiendo la Información referente a su solicitud, se anexan copias simples del oficio antes descrito.

Sin otro particular y agradeciendo la atención y tenerme por contestando su solicitud, conforme a los artículos 27 fracción VIII, 47, 48 fracciones II, III, VI, 59, 82, y 99, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, quedo a sus órdenes para cualquier aclaración al respecto, y aprovechando la ocasión para mandarle un cordial saludo.

Atentamente
Doctor Mora, Guanajuato, a 06 de septiembre del 2021.
Juntos Construyamos Más



Lic. Luis Alfredo Hernández Rodríguez
Encargado de la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

C.c.p.- Archivo.





Lic. Luis Alfredo Hernández Rodríguez
Encargado de la Unidad de Transparencia
Y Acceso a la Información Pública
Administración 2018-2021
Doctor Mora Gto.
Presente

Por medio del presente sirva a usted para recibir un cordial saludo, y de igual manera me permito hacer llegar la información solicitada correspondiente al oficio **MDM/UT/402/2021**, de acuerdo a mis facultades e información con la que se cuenta dentro del área adjunto la siguiente información en referencia al punto número uno.

De los trabajadores al servicio del Municipio de Dr. Mora Guanajuato se cuenta con 116 mujeres y 144 hombres.

Cabe mencionar que del punto número dos, al punto número 11, dentro del área no se cuenta con dicha información, ya que no es información indispensable para ocupar cargos públicos.

Sin otro en particular por el momento, me despido enviándole un cordial saludo y quedando a sus órdenes.



C. ERIKA MOLINERO RESENDIZ
Encargada de Recursos Humanos.

ATENTAMENTE
Doctor Mora, Guanajuato, a 03 de septiembre de 2021

Juntos Construyamos Más



C. GILBERTO SUAREZ ROBLES.
Oficial Mayor.

Anexo 3

Cuestionario de preguntas a trabajadores del Municipio de Doctor Mora, Guanajuato

Nombre _____

Cargo en el Ayuntamiento _____ Fecha _____

1.- ¿Cuántos años lleva laborando para el Ayuntamiento del Doctor Mora, Guanajuato?

2.- ¿Cuál es su estado civil? _____

3.- ¿De cuántos miembros se compone su familia? _____

4.- ¿Hay gente de su familia que dependa económicamente de usted? _____

5.- ¿Cuántas personas son? _____

6.- ¿La casa que habita actualmente con su familia es propia o rentada? _____ otra _____ Especifique _____

7.- En caso de que sea propia, ¿Cómo la adquirió?

8.- ¿En su trabajo los tiene inscritos a la seguridad social? _____

9.- ¿Sabe qué beneficios tiene por trabajar en el municipio?

10.- Con el propósito de poder adquirir una vivienda ¿Sabe si en su trabajo los han inscrito al Infonavit o en algún programa de financiamiento para la adquirir una vivienda?

11.- ¿Usted conoce sobre algún proyecto de interés social para adquirir vivienda en el municipio de Doctor Mora, Guanajuato?

12.- En caso de que sea afirmativa la respuesta ¿Cuál es ese proyecto?

13.- De acuerdo con lo que Usted conoce, ¿Cómo adquieren vivienda los trabajadores del municipio?

14.- Por último, si existiera un programa para obtener créditos para la adquisición de vivienda ¿Usted haría uso del programa?

¡Gracias por su colaboración!

El derecho a la vivienda para los trabajadores al servicio del municipio de Doctor Mora,
Guanajuato. Un estudio de caso.

Anexo 4. Tabulador de salarios de trabajadores de Doctor Mora, Guanajuato.

Nombre del Sujeto Obligado: Doctor Mora
 Normativa: Ley de Transparencia y Acceso a la Información para el Estado de Guanajuato
 Forma de Remuneración: Remuneración bruta y neta
 Periodos: 2do trimestre
 Ejercicio: 2021
 Fecha de Inicio Del Periodo Que se Informa: 01/04/2021
 Fecha de Término Del Periodo Que se Informa: 30/06/2021

Tipo de Integrante Del Sujeto Obligado (categoría)	Denominación O Descripción Del Puesto	Área de Descripción	Salario Mensual en la Remuneración, en Tabulador	Me anual	Bimestral	Anual
Personal de confianza	DIRECTOR JURIDICO	JURIDICO	\$24,960.40	\$ 1,243.02	\$ 2,486.04	\$ 14,916.24
Señor(a) público(a)	AUXILIAR JURIDICO	JURIDICO	\$12,825.00	\$ 641.25	\$ 1,282.50	\$ 7,695.00
Señor(a) público(a)	AUXILIAR JURIDICO	JURIDICO	\$12,825.00	\$ 641.25	\$ 1,282.50	\$ 7,695.00
Personal de confianza	OFICIAL MAYOR	OFICIAL MAYOR	\$23,586.30	\$ 1,179.32	\$ 2,358.63	\$ 14,151.78
Señor(a) público(a)	AFANADORA	OFICIAL MAYOR	\$4,980.30	\$ 249.02	\$ 498.03	\$ 2,988.18
Señor(a) público(a)	CHOFER DE MAQUINARIA	OFICIAL MAYOR	\$10,392.60	\$ 519.63	\$ 1,039.26	\$ 6,235.56
Personal de confianza	AUXILIAR DE ARCHIVO	H. AYUNTAMIENTO	\$81,065.60	\$ 3,050.18	\$ 6,100.35	\$ 36,802.10
Personal de confianza	SINDICO	H. AYUNTAMIENTO	\$40,767.00	\$ 2,038.35	\$ 4,076.70	\$ 24,460.20
Personal de confianza	REGIDOR	H. AYUNTAMIENTO	\$36,867.70	\$ 1,844.39	\$ 3,688.77	\$ 22,132.62
Personal de confianza	REGIDOR	H. AYUNTAMIENTO	\$36,867.70	\$ 1,844.39	\$ 3,688.77	\$ 22,132.62
Personal de confianza	REGIDOR	H. AYUNTAMIENTO	\$36,867.70	\$ 1,844.39	\$ 3,688.77	\$ 22,132.62
Personal de confianza	REGIDOR	H. AYUNTAMIENTO	\$36,867.70	\$ 1,844.39	\$ 3,688.77	\$ 22,132.62
Señor(a) público(a)	ENCARGADO DE ARCHIVO	SECRETARIA DEL AYUNTAMIENTO	\$7,772.40	\$ 388.62	\$ 777.24	\$ 4,683.44
Señor(a) público(a)	AUXILIAR DE ARCHIVO	SECRETARIA DEL AYUNTAMIENTO	\$7,425.90	\$ 371.30	\$ 742.59	\$ 4,455.54
Señor(a) público(a)	AUXILIAR DE ARCHIVO	SECRETARIA DEL AYUNTAMIENTO	\$7,425.90	\$ 371.30	\$ 742.59	\$ 4,455.54
Personal de confianza	TESORERO MUNICIPAL	TESORERIA MUNICIPAL	\$36,867.70	\$ 1,844.39	\$ 3,688.77	\$ 22,132.62
Señor(a) público(a)	ENCARGADO DE CUENTA PUBLICA	TESORERIA MUNICIPAL	\$18,426.60	\$ 921.33	\$ 1,842.66	\$ 11,055.96
Señor(a) público(a)	ENCARGADO DE INGRESOS	TESORERIA MUNICIPAL	\$12,825.00	\$ 641.25	\$ 1,282.50	\$ 7,695.00
Personal de confianza	REGIDOR	H. AYUNTAMIENTO	\$36,867.70	\$ 1,844.39	\$ 3,688.77	\$ 22,132.62
Personal de confianza	REGIDOR	H. AYUNTAMIENTO	\$36,867.70	\$ 1,844.39	\$ 3,688.77	\$ 22,132.62
Personal de confianza	REGIDOR	H. AYUNTAMIENTO	\$36,867.70	\$ 1,844.39	\$ 3,688.77	\$ 22,132.62
Personal de confianza	REGIDOR	H. AYUNTAMIENTO	\$36,867.70	\$ 1,844.39	\$ 3,688.77	\$ 22,132.62
Señor(a) público(a)	CHOFER DEL H. AYUNTAMIENTO B	H. AYUNTAMIENTO	\$11,582.40	\$ 579.12	\$ 1,158.24	\$ 6,949.44
Señor(a) público(a)	SECRETARIA DE CABLEO Y COMITE DE ADQUISICIONES	H. AYUNTAMIENTO	\$11,606.50	\$ 580.43	\$ 1,160.85	\$ 6,965.10
Señor(a) público(a)	ENCARGADO DE PROGRAMAS ESPECIALES	TESORERIA MUNICIPAL	\$11,373.90	\$ 568.70	\$ 1,137.39	\$ 6,824.34
Señor(a) público(a)	ENCARGADO DE FONDO 1 FONDO 2 Y OBSERVACIONES	TESORERIA MUNICIPAL	\$17,793.30	\$ 889.67	\$ 1,779.33	\$ 10,675.96
Señor(a) público(a)	ENCARGADO DE INVENTARIO Y AUXILIAR DE TESORERIA	TESORERIA MUNICIPAL	\$10,262.20	\$ 514.11	\$ 1,028.22	\$ 6,169.32
Señor(a) público(a)	ENCARGADO DE GASTO CORRIENTE	TESORERIA MUNICIPAL	\$10,656.00	\$ 532.80	\$ 1,065.60	\$ 6,393.60
Señor(a) público(a)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	TESORERIA MUNICIPAL	\$7,574.42	\$ 378.72	\$ 757.44	\$ 4,544.65
Personal de confianza	ENCARGADO DE IMPUESTOS INMOBILIARIOS Y CATASTRO	TESORERIA MUNICIPAL	\$14,655.90	\$ 732.80	\$ 1,465.59	\$ 8,793.54
Señor(a) público(a)	CHOFER	OFICIAL MAYOR	\$8,071.20	\$ 403.56	\$ 807.12	\$ 4,842.72
Señor(a) público(a)	RECURSOS HUMANOS	OFICIAL MAYOR	\$16,039.20	\$ 801.96	\$ 1,603.92	\$ 9,605.52
Señor(a) público(a)	PERSONAL DE MANTENIMIENTO	OFICIAL MAYOR	\$7,856.30	\$ 392.82	\$ 785.63	\$ 4,693.78
Señor(a) público(a)	AFANADORA	OFICIAL MAYOR	\$4,980.30	\$ 249.02	\$ 498.03	\$ 2,988.18
Señor(a) público(a)	PERSONAL DE MANTENIMIENTO	OFICIAL MAYOR	\$7,856.30	\$ 392.82	\$ 785.63	\$ 4,693.78
Señor(a) público(a)	CHOFER DE MAQUINARIA	OFICIAL MAYOR	\$10,392.60	\$ 519.63	\$ 1,039.26	\$ 6,235.56
Señor(a) público(a)	CHOFER	OFICIAL MAYOR	\$8,071.20	\$ 403.56	\$ 807.12	\$ 4,842.72
Señor(a) público(a)	AUXILIAR DE OFICIAL MAYOR	OFICIAL MAYOR	\$12,438.00	\$ 621.90	\$ 1,243.80	\$ 7,462.80
Señor(a) público(a)	CHOFER DE PRESIDENCIA	OFICIAL MAYOR	\$8,474.40	\$ 423.72	\$ 847.44	\$ 5,084.64
Señor(a) público(a)	AFANADORA	OFICIAL MAYOR	\$4,980.30	\$ 249.02	\$ 498.03	\$ 2,988.18
Señor(a) público(a)	AUXILIAR DE OFICIAL MAYOR	OFICIAL MAYOR	\$12,438.00	\$ 621.90	\$ 1,243.80	\$ 7,462.80
Señor(a) público(a)	AFANADORA	OFICIAL MAYOR	\$4,980.30	\$ 249.02	\$ 498.03	\$ 2,988.18
Señor(a) público(a)	ENCARGADO DE SERVICIOS MUNICIPALES	OFICIAL MAYOR	\$14,949.00	\$ 747.45	\$ 1,494.90	\$ 8,969.40
Señor(a) público(a)	RECOLECTOR DE BASURA	OFICIAL MAYOR	\$7,284.30	\$ 364.22	\$ 728.43	\$ 4,370.58
Señor(a) público(a)	RECOLECTOR DE BASURA	OFICIAL MAYOR	\$7,284.30	\$ 364.22	\$ 728.43	\$ 4,370.58
Señor(a) público(a)	ELECTRICISTA	OFICIAL MAYOR	\$9,051.90	\$ 452.60	\$ 905.19	\$ 5,431.14
Señor(a) público(a)	ENCARGADO ALUMBRADO PÚBLICO	OFICIAL MAYOR	\$11,807.10	\$ 590.36	\$ 1,180.71	\$ 7,084.26
Señor(a) público(a)	ELECTRICISTA	OFICIAL MAYOR	\$9,667.20	\$ 483.36	\$ 966.72	\$ 5,800.32
Señor(a) público(a)	PROMOTOR DE DESARROLLO SOCIAL	DESARROLLO SOCIAL	\$8,706.60	\$ 435.33	\$ 870.66	\$ 5,223.96
Señor(a) público(a)	PROMOTOR DE DESARROLLO SOCIAL	DESARROLLO SOCIAL	\$8,706.60	\$ 435.33	\$ 870.66	\$ 5,223.96
Personal de confianza	DIRECTOR DE DESARROLLO ECONOMICO	DESARROLLO ECONOMICO Y TURISMO	\$23,840.40	\$ 1,192.02	\$ 2,384.04	\$ 14,304.24
Señor(a) público(a)	SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y TURISMO	DESARROLLO ECONOMICO Y TURISMO	\$9,998.10	\$ 499.91	\$ 999.81	\$ 5,998.86
Personal de confianza	DIRECTOR DE DESARROLLO RURAL	DESARROLLO RURAL	\$20,359.80	\$ 1,017.99	\$ 2,035.98	\$ 12,215.88
Señor(a) público(a)	CHOFER DEL H. AYUNTAMIENTO A	H. AYUNTAMIENTO	\$11,606.10	\$ 580.46	\$ 1,160.91	\$ 6,965.46
Señor(a) público(a)	SECRETARIA DE CABLEO Y COMITE DE ADQUISICIONES	H. AYUNTAMIENTO	\$9,998.10	\$ 499.91	\$ 999.81	\$ 5,998.86
Personal de confianza	SECRETARIA PARTICULAR	PRESIDENCIA MUNICIPAL	\$23,940.40	\$ 1,197.02	\$ 2,394.04	\$ 14,354.24
Señor(a) público(a)	AUXILIAR DE SECRETARIA PARTICULAR	PRESIDENCIA MUNICIPAL	\$14,949.00	\$ 747.45	\$ 1,494.90	\$ 8,969.40
Señor(a) público(a)	SECRETARIA DE PRESIDENCIA	PRESIDENCIA MUNICIPAL	\$9,998.10	\$ 499.91	\$ 999.81	\$ 5,998.86
Señor(a) público(a)	TRABAJADOR SOCIAL	PRESIDENCIA MUNICIPAL	\$8,706.60	\$ 435.33	\$ 870.66	\$ 5,223.96
Señor(a) público(a)	AUXILIAR DE CATASTRO	TESORERIA MUNICIPAL	\$10,382.40	\$ 519.12	\$ 1,038.24	\$ 6,229.44
Señor(a) público(a)	AUXILIAR DE IMPUESTOS INMOBILIARIOS	TESORERIA MUNICIPAL	\$10,382.40	\$ 519.12	\$ 1,038.24	\$ 6,229.44
Señor(a) público(a)	NOTIFICADOR Y MINISTRO EJECUTOR	TESORERIA MUNICIPAL	\$8,797.50	\$ 439.88	\$ 879.75	\$ 5,278.50
Señor(a) público(a)	CAJERO Y NOTIFICADOR	TESORERIA MUNICIPAL	\$8,797.50	\$ 439.88	\$ 879.75	\$ 5,278.50
Personal de confianza	DIRECTOR DE FISCALIZACION	TESORERIA MUNICIPAL	\$20,359.80	\$ 1,017.99	\$ 2,035.98	\$ 12,215.88
Señor(a) público(a)	SECRETARIA DE FISCALIZACION	TESORERIA MUNICIPAL	\$7,573.50	\$ 378.68	\$ 757.35	\$ 4,544.10
Señor(a) público(a)	ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	OFICIAL MAYOR	\$11,056.20	\$ 552.81	\$ 1,105.62	\$ 6,633.72
Señor(a) público(a)	CHOFER DE PRESIDENCIA	OFICIAL MAYOR	\$8,474.40	\$ 423.72	\$ 847.44	\$ 5,084.64
Señor(a) público(a)	CHOFER	OFICIAL MAYOR	\$8,071.20	\$ 403.56	\$ 807.12	\$ 4,842.72
Señor(a) público(a)	CHOFER DE MAQUINARIA	OFICIAL MAYOR	\$10,392.60	\$ 519.63	\$ 1,039.26	\$ 6,235.56
Señor(a) público(a)	MANTENIMIENTO	OFICIAL MAYOR	\$8,071.20	\$ 403.56	\$ 807.12	\$ 4,842.72
Señor(a) público(a)	PERSONAL DE MANTENIMIENTO	OFICIAL MAYOR	\$7,856.30	\$ 392.82	\$ 785.63	\$ 4,693.78
Señor(a) público(a)	CHOFER	OFICIAL MAYOR	\$8,071.20	\$ 403.56	\$ 807.12	\$ 4,842.72
Señor(a) público(a)	CHOFER	OFICIAL MAYOR	\$8,070.90	\$ 403.55	\$ 807.09	\$ 4,842.54
Señor(a) público(a)	RECOLECTOR DE BASURA	OFICIAL MAYOR	\$7,284.30	\$ 364.22	\$ 728.43	\$ 4,370.58
Señor(a) público(a)	RECOLECTOR DE BASURA	OFICIAL MAYOR	\$7,284.30	\$ 364.22	\$ 728.43	\$ 4,370.58
Señor(a) público(a)	RECOLECTOR DE BASURA	OFICIAL MAYOR	\$7,284.30	\$ 364.22	\$ 728.43	\$ 4,370.58
Señor(a) público(a)	RECOLECTOR DE BASURA	OFICIAL MAYOR	\$7,284.30	\$ 364.22	\$ 728.43	\$ 4,370.58
Señor(a) público(a)	ELECTRICISTA	OFICIAL MAYOR	\$9,051.90	\$ 452.60	\$ 905.19	\$ 5,431.14
Señor(a) público(a)	TECNICO ELECTRICISTA	OFICIAL MAYOR	\$8,043.30	\$ 402.17	\$ 804.33	\$ 4,825.96
Señor(a) público(a)	PANTEONERO	OFICIAL MAYOR	\$8,181.30	\$ 409.07	\$ 818.13	\$ 4,908.78
Señor(a) público(a)	ENCARGADO DEL VIVERO	OFICIAL MAYOR	\$5,841.00	\$ 292.05	\$ 584.10	\$ 3,504.60
Señor(a) público(a)	ENCARGADO DE PARQUES Y JARDINES	OFICIAL MAYOR	\$8,043.30	\$ 402.17	\$ 804.33	\$ 4,825.96
Personal de confianza	DIRECTOR DE DESARROLLO URBANO	DESARROLLO URBANO	\$18,439.20	\$ 921.96	\$ 1,843.92	\$ 11,063.52
Personal de confianza	SUBDIRECTORA DE DESARROLLO RURAL	DESARROLLO RURAL	\$12,437.70	\$ 621.89	\$ 1,243.77	\$ 7,462.82
Señor(a) público(a)	PROMOTOR DE DESARROLLO RURAL A	DESARROLLO RURAL	\$9,998.10	\$ 499.91	\$ 999.81	\$ 5,998.86
Señor(a) público(a)	PROMOTOR DE DESARROLLO RURAL B	DESARROLLO RURAL	\$8,706.60	\$ 435.33	\$ 870.66	\$ 5,223.96
Señor(a) público(a)	SECRETARIA DE DESARROLLO RURAL	DESARROLLO RURAL	\$7,890.90	\$ 394.55	\$ 789.09	\$ 4,734.54
Personal de confianza	DIRECTOR DE OBRAS PUBLICAS	OBRAS PUBLICAS	\$34,767.00	\$ 1,738.35	\$ 3,476.70	\$ 20,860.20
Personal de confianza	SUBDIRECTOR DE OBRAS PUBLICAS	OBRAS PUBLICAS	\$18,426.60	\$ 921.33	\$ 1,842.66	\$ 11,055.96
Señor(a) público(a)	ENCARGADA DE CENTRO DE COMPUTO	EDUCACION	\$8,070.90	\$ 403.55	\$ 807.09	\$ 4,842.54
Señor(a) público(a)	ENCARGADA DE CENTRO DE COMPUTO	EDUCACION	\$8,070.90	\$ 403.55	\$ 807.09	\$ 4,842.54
Señor(a) público(a)	ENCARGADA DE CENTRO DE COMPUTO	EDUCACION	\$8,070.90	\$ 403.55	\$ 807.09	\$ 4,842.54
Señor(a) público(a)	ENCARGADA DE LA UVEG	EDUCACION	\$11,715.00	\$ 585.75	\$ 1,171.50	\$ 7,029.00
Señor(a) público(a)	ENCARGADA DE BIBLIOTECA	EDUCACION	\$8,706.60	\$ 435.33	\$ 870.66	\$ 5,223.96
Personal de confianza	DIRECTOR	INJUDD	\$20,359.80	\$ 1,017.99	\$ 2,035.98	\$ 12,215.88
Señor(a) público(a)	PROMOTOR	INJUDD	\$8,706.60	\$ 435.33	\$ 870.66	\$ 5,223.96
Señor(a) público(a)	PROMOTOR	INJUDD	\$7,573.50	\$ 378.68	\$ 757.35	\$ 4,544.10
Señor(a) público(a)	PROMOTOR	INJUDD	\$7,573.50	\$ 378.68	\$ 757.35	\$ 4,544.10

Tipo de Integrante Del Sujeto	Denominación O Descripción Del Puesto	Área de Adscripción	Monto Mensual Bruto de La Remuneración del Titular	Mensual	Bimestral	Anual
Personal de confianza	DIRECTOR DE INFORMATICA	INFORMATICA	\$14,949.00	\$ 747.45	\$ 1,494.90	\$ 8,969.40
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OFICIAL ADMINISTRATIVO	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$11,169.31	\$ 558.47	\$ 1,116.93	\$ 6,701.58
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	SECRETARIA DE PRESIDENCIA	PRESIDENCIA MUNICIPAL	\$9,998.10	\$ 499.91	\$ 999.81	\$ 5,998.86
Personal de confianza	DIRECTOR DE RELACIONES PUBLICAS	PRESIDENCIA MUNICIPAL	\$17,793.60	\$ 889.68	\$ 1,779.36	\$ 10,676.16
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR DE RELACIONES PUBLICAS	PRESIDENCIA MUNICIPAL	\$10,796.10	\$ 539.81	\$ 1,079.61	\$ 6,477.66
Servidor(a) público(a)	ENCARGADO DE ASISTENCIA SOCIAL	PRESIDENCIA MUNICIPAL	\$20,359.90	\$ 1,017.99	\$ 2,035.98	\$ 12,215.88
Personal de confianza	SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO	SECRETARIA DEL AYUNTAMIENTO	\$36,897.70	\$ 1,844.39	\$ 3,688.77	\$ 22,132.62
Servidor(a) público(a)	SECRETARIO PARTICULAR DE SECRETARIA DEL H. AYUNTAMIENTO	SECRETARIA DEL AYUNTAMIENTO	\$18,426.60	\$ 921.33	\$ 1,842.66	\$ 11,055.96
Servidor(a) público(a)	INSPECTOR Y RECAUDADOR B	TESORERIA MUNICIPAL	\$7,573.50	\$ 378.68	\$ 757.35	\$ 4,544.10
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR DE FISCALIZACION	TESORERIA MUNICIPAL	\$7,912.80	\$ 395.64	\$ 791.28	\$ 4,747.68
Personal de confianza	DIRECTOR DE COMPRAS Y ADQUISICIONES	TESORERIA MUNICIPAL	\$17,275.20	\$ 863.76	\$ 1,727.52	\$ 10,365.12
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	TESORERIA MUNICIPAL	\$9,978.00	\$ 498.90	\$ 997.80	\$ 5,986.80
Personal de confianza	DIRECTOR DE PLANEACION	TESORERIA MUNICIPAL	\$24,860.40	\$ 1,243.02	\$ 2,486.04	\$ 14,916.24
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR DE PLANEACION	TESORERIA MUNICIPAL	\$11,373.90	\$ 568.70	\$ 1,137.39	\$ 6,824.34
Servidor(a) público(a)	ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	OFICIALIA MAYOR	\$1,056.20	\$ 52.81	\$ 1,056.20	\$ 6,333.72
Servidor(a) público(a)	ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	OFICIALIA MAYOR	\$11,056.20	\$ 552.81	\$ 1,105.62	\$ 6,633.72
Servidor(a) público(a)	MANTENIMIENTO	OFICIALIA MAYOR	\$7,425.90	\$ 371.30	\$ 742.59	\$ 4,455.54
Servidor(a) público(a)	CHOFER DE MAQUINARIA	OFICIALIA MAYOR	\$10,392.60	\$ 519.63	\$ 1,039.26	\$ 6,235.56
Servidor(a) público(a)	PERSONAL DE MANTENIMIENTO	OFICIALIA MAYOR	\$7,656.30	\$ 382.82	\$ 765.63	\$ 4,593.78
Servidor(a) público(a)	CHOFER	OFICIALIA MAYOR	\$8,071.20	\$ 403.56	\$ 807.12	\$ 4,842.72
Servidor(a) público(a)	RECOLECTOR DE BASURA	OFICIALIA MAYOR	\$7,284.30	\$ 364.22	\$ 728.43	\$ 4,370.58
Servidor(a) público(a)	RECOLECTOR DE BASURA	OFICIALIA MAYOR	\$7,284.30	\$ 364.22	\$ 728.43	\$ 4,370.58
Servidor(a) público(a)	RECOLECTOR DE BASURA	OFICIALIA MAYOR	\$7,284.30	\$ 364.22	\$ 728.43	\$ 4,370.58
Servidor(a) público(a)	CHOFER	OFICIALIA MAYOR	\$8,070.90	\$ 403.55	\$ 807.09	\$ 4,842.54
Servidor(a) público(a)	RECOLECTOR DE BASURA	OFICIALIA MAYOR	\$7,284.30	\$ 364.22	\$ 728.43	\$ 4,370.58
Servidor(a) público(a)	SUPERVISOR DE DESARROLLO URBANO	DESARROLLO URBANO	\$608.90	\$ 304.45	\$ 608.90	\$ 3,706.74
Servidor(a) público(a)	SECRETARIA DE DESARROLLO URBANO	DESARROLLO URBANO	\$8,706.60	\$ 435.33	\$ 870.66	\$ 5,223.96
Servidor(a) público(a)	SECRETARIA DE DESARROLLO URBANO	DESARROLLO URBANO	\$8,706.60	\$ 435.33	\$ 870.66	\$ 5,223.96
Personal de confianza	DIRECTOR DE DESARROLLO SOCIAL	DESARROLLO SOCIAL	\$23,840.40	\$ 1,192.02	\$ 2,384.04	\$ 14,304.24
Personal de confianza	SUBDIRECTOR DE DESARROLLO SOCIAL	DESARROLLO SOCIAL	\$12,437.70	\$ 621.89	\$ 1,243.77	\$ 7,462.62
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR DE DESARROLLO SOCIAL	DESARROLLO SOCIAL	\$12,009.30	\$ 600.47	\$ 1,200.93	\$ 7,398.52
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR TECNICO ESPECIALIZADO OBRAS PÚBLICAS	OBRAS PUBLICAS	\$12,437.70	\$ 621.89	\$ 1,243.77	\$ 7,462.62
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR TECNICO ESPECIALIZADO OBRAS PÚBLICAS	OBRAS PUBLICAS	\$12,437.70	\$ 621.89	\$ 1,243.77	\$ 7,462.62
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR TECNICO ESPECIALIZADO OBRAS PÚBLICAS	OBRAS PUBLICAS	\$12,437.70	\$ 621.89	\$ 1,243.77	\$ 7,462.62
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR TECNICO ESPECIALIZADO OBRAS PÚBLICAS	OBRAS PUBLICAS	\$12,437.70	\$ 621.89	\$ 1,243.77	\$ 7,462.62
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR TECNICO ESPECIALIZADO OBRAS PÚBLICAS	OBRAS PUBLICAS	\$12,437.70	\$ 621.89	\$ 1,243.77	\$ 7,462.62
Servidor(a) público(a)	SECRETARIA DE OBRAS PUBLICAS	OBRAS PUBLICAS	\$9,998.10	\$ 499.91	\$ 999.81	\$ 5,998.86
Servidor(a) público(a)	BIBLIOTECARIA	EDUCACION	\$6,624.70	\$ 331.24	\$ 662.47	\$ 3,974.82
Personal de confianza	DIRECTOR DE DERECHOS HUMANOS	DERECHOS HUMANOS	\$34,767.00	\$ 1,738.35	\$ 3,476.70	\$ 20,860.20
Personal de confianza	ENCARGADO DE LA UNIDAD DE ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA TRANSPARENCIA YACCESO A LA INFORMACION PUBLICA	DERECHOS HUMANOS	\$14,655.90	\$ 732.80	\$ 1,465.59	\$ 8,793.54
Personal de confianza	DIRECTOR DE PROTECCIÓN CIVIL	PROTECCION CIVIL	\$20,359.90	\$ 1,017.99	\$ 2,035.98	\$ 12,215.88
Personal de confianza	TITULAR DE LA UNIDAD DE ASUNTOS INTERNOS	ASUNTOS INTERNOS	\$19,989.70	\$ 999.49	\$ 1,998.97	\$ 11,993.82
Personal de confianza	CRONISTA	CRONISTA MUNICIPAL	\$17,793.30	\$ 889.67	\$ 1,779.33	\$ 10,675.98
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	COMANDANTE	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$16,264.20	\$ 813.21	\$ 1,626.42	\$ 9,758.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	ENCARGADO DE BANCO DE ARMAS	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$13,796.10	\$ 689.81	\$ 1,379.61	\$ 8,277.66
Servidor(a) público(a)	ENCARGADO DE PARQUE VEHICULAR	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$13,796.10	\$ 689.81	\$ 1,379.61	\$ 8,277.66
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR DE PROTECCION CIVIL "A"	PROTECCION CIVIL	\$11,609.10	\$ 580.46	\$ 1,160.91	\$ 6,965.46
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR DE PROTECCION CIVIL "C"	PROTECCION CIVIL	\$8,452.80	\$ 422.64	\$ 845.28	\$ 5,071.68
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR DE PROTECCION CIVIL "C"	PROTECCION CIVIL	\$8,452.80	\$ 422.64	\$ 845.28	\$ 5,071.68
Personal de confianza	CONTRALOR MUNICIPAL	CONTRALORIA MUNICIPAL	\$34,767.00	\$ 1,738.35	\$ 3,476.70	\$ 20,860.20
Servidor(a) público(a)	ENCARGADO DE INVESTIGACION DE FALTAS ADMINISTRATIVAS	CONTRALORIA MUNICIPAL	\$14,213.70	\$ 710.69	\$ 1,421.37	\$ 8,528.22
Servidor(a) público(a)	ENCARGADO DE SUSTANCIACION DE FALTAS ADMINISTRATIVAS	CONTRALORIA MUNICIPAL	\$14,213.40	\$ 710.67	\$ 1,421.34	\$ 8,528.04
Servidor(a) público(a)	SECRETARIO DE CONTRALORIA	CONTRALORIA MUNICIPAL	\$9,998.10	\$ 499.91	\$ 999.81	\$ 5,998.86
Servidor(a) público(a)	ENCARGADO DE CONTRALORIAS SOCIALES	CONTRALORIA MUNICIPAL	\$12,177.90	\$ 608.90	\$ 1,217.79	\$ 7,306.74
Servidor(a) público(a)	ENCARGADO DE REVISION DE CUENTA PUBLICA	CONTRALORIA MUNICIPAL	\$18,426.60	\$ 921.33	\$ 1,842.66	\$ 11,055.96
Servidor(a) público(a)	BODEGUERO	OFICIALIA MAYOR	\$6,495.60	\$ 324.78	\$ 649.56	\$ 3,897.36
Servidor(a) público(a)	AFANADORA	OFICIALIA MAYOR	\$4,980.30	\$ 249.02	\$ 498.03	\$ 2,988.18
Servidor(a) público(a)	MANTENIMIENTO	OFICIALIA MAYOR	\$8,071.20	\$ 403.56	\$ 807.12	\$ 4,842.72
Servidor(a) público(a)	ENCARGADA DE FARMACIA	OFICIALIA MAYOR	\$9,522.00	\$ 476.10	\$ 952.20	\$ 5,713.20
Servidor(a) público(a)	PERSONAL DE MANTENIMIENTO	OFICIALIA MAYOR	\$7,656.30	\$ 382.82	\$ 765.63	\$ 4,593.78
Servidor(a) público(a)	CHOFER	OFICIALIA MAYOR	\$8,071.20	\$ 403.56	\$ 807.12	\$ 4,842.72
Servidor(a) público(a)	RECOLECTOR DE BASURA	OFICIALIA MAYOR	\$7,284.30	\$ 364.22	\$ 728.43	\$ 4,370.58
Servidor(a) público(a)	RECOLECTOR DE BASURA	OFICIALIA MAYOR	\$7,284.30	\$ 364.22	\$ 728.43	\$ 4,370.58
Servidor(a) público(a)	RECOLECTOR DE BASURA	OFICIALIA MAYOR	\$7,284.30	\$ 364.22	\$ 728.43	\$ 4,370.58
Servidor(a) público(a)	RECOLECTOR DE BASURA	OFICIALIA MAYOR	\$7,284.30	\$ 364.22	\$ 728.43	\$ 4,370.58
Servidor(a) público(a)	CHOFER	OFICIALIA MAYOR	\$8,070.90	\$ 403.55	\$ 807.09	\$ 4,842.54
Servidor(a) público(a)	PROMOTOR DE DESARROLLO SOCIAL	DESARROLLO SOCIAL	\$8,706.60	\$ 435.33	\$ 870.66	\$ 5,223.96
Servidor(a) público(a)	PROMOTOR DE DESARROLLO SOCIAL	DESARROLLO SOCIAL	\$8,706.60	\$ 435.33	\$ 870.66	\$ 5,223.96
Servidor(a) público(a)	PROMOTOR DE DESARROLLO SOCIAL	DESARROLLO SOCIAL	\$8,706.60	\$ 435.33	\$ 870.66	\$ 5,223.96
Servidor(a) público(a)	PROMOTOR DE DESARROLLO SOCIAL	DESARROLLO SOCIAL	\$8,706.60	\$ 435.33	\$ 870.66	\$ 5,223.96
Servidor(a) público(a)	PROMOTOR DE DESARROLLO SOCIAL	DESARROLLO SOCIAL	\$8,706.60	\$ 435.33	\$ 870.66	\$ 5,223.96
Servidor(a) público(a)	SECRETARIA DE OBRAS PUBLICAS	OBRAS PUBLICAS	\$9,998.10	\$ 499.91	\$ 999.81	\$ 5,998.86
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR TECNICO ESPECIALIZADO EN OBRAS PUBLICAS	OBRAS PUBLICAS	\$12,437.70	\$ 621.89	\$ 1,243.77	\$ 7,462.62
Servidor(a) público(a)	ENCARGADO DE PROYECTOS DE OBRA PUBLICA	OBRAS PUBLICAS	\$13,390.80	\$ 669.54	\$ 1,339.08	\$ 8,034.48
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR GENERAL DE OBRAS PUBLICAS	OBRAS PUBLICAS	\$9,522.00	\$ 476.10	\$ 952.20	\$ 5,713.20
Servidor(a) público(a)	RECEPCIONISTA	OBRAS PUBLICAS	\$8,741.00	\$ 437.05	\$ 874.10	\$ 4,944.60
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	OBRAS PUBLICAS	\$7,431.60	\$ 371.58	\$ 743.16	\$ 4,458.96
Personal de confianza	DIRECTOR DE SEGURIDAD PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$28,256.10	\$ 1,412.81	\$ 2,825.61	\$ 16,953.66
Personal de confianza	SUBDIRECTOR DE SEGURIDAD PUBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$19,361.40	\$ 968.07	\$ 1,936.14	\$ 11,616.84
Servidor(a) público(a)	COMANDANTE	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$16,264.20	\$ 813.21	\$ 1,626.42	\$ 9,758.52
Servidor(a) público(a)	OFICIAL CALIFICADOR	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$13,924.84	\$ 696.24	\$ 1,392.48	\$ 8,354.90
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$8,452.84	\$ 422.65	\$ 845.29	\$ 5,071.77
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$8,452.84	\$ 422.65	\$ 845.29	\$ 5,071.77

Tipo de Integrante Del Sujeto	Denominación O Descripción Del Puesto	Área de Adscripción	Monero Mensual Bruto de La Remuneración en Tránsito	Mensual	Bimestral	Anual
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OFICIAL CALIFICADOR	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$13,924.84	\$ 696.24	\$ 1,392.48	\$ 8,354.90
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR DE PROTECCION CIVIL "C"	PROTECCION CIVIL	\$11,056.20	\$ 552.81	\$ 1,105.62	\$ 6,633.72
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR DE PROTECCION CIVIL "C"	PROTECCION CIVIL	\$8,452.80	\$ 422.64	\$ 845.28	\$ 5,071.68
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR DE PROTECCION CIVIL "C"	PROTECCION CIVIL	\$8,452.80	\$ 422.64	\$ 845.28	\$ 5,071.68
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR DE PROTECCION CIVIL "B"	PROTECCION CIVIL	\$11,056.20	\$ 552.81	\$ 1,105.62	\$ 6,633.72
Servidor(a) público(a)	SECRETARIA DE PC	PROTECCION CIVIL	\$9,998.10	\$ 499.91	\$ 999.81	\$ 5,998.86
Personal de confianza	ENCARGADO DE ECOLOGIA	ECOLOGIA Y MEDIO AMBIENTE	\$16,009.20	\$ 800.46	\$ 1,600.92	\$ 9,605.52
Servidor(a) público(a)	SECRETARIA DE ECOLOGIA	ECOLOGIA Y MEDIO AMBIENTE	\$9,522.00	\$ 476.10	\$ 952.20	\$ 5,713.20
Servidor(a) público(a)	AUXILIARES DE ECOLOGIA	ECOLOGIA Y MEDIO AMBIENTE	\$7,284.30	\$ 364.22	\$ 728.43	\$ 4,370.58
Servidor(a) público(a)	AUXILIARES DE ECOLOGIA	ECOLOGIA Y MEDIO AMBIENTE	\$7,284.30	\$ 364.22	\$ 728.43	\$ 4,370.58
Personal de confianza	DIRECTOR DE EDUCACIÓN PÚBLICA	EDUCACION	\$23,840.40	\$ 1,192.02	\$ 2,384.04	\$ 14,304.24
Servidor(a) público(a)	SECRETARIA DE EDUCACION	EDUCACION	\$9,998.10	\$ 499.91	\$ 999.81	\$ 5,998.86
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$8,452.84	\$ 422.65	\$ 845.29	\$ 5,071.77
Personal de confianza	DIRECTOR DEL INSTITUTO	IMMUD	\$20,359.80	\$ 1,017.99	\$ 2,035.98	\$ 12,215.88
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR DEL INSTITUTO DE LA MUJER	IMMUD	\$11,715.00	\$ 585.75	\$ 1,171.50	\$ 7,029.00
Servidor(a) público(a)	PSICOLOGA/O IMMUD	IMMUD	\$11,715.00	\$ 585.75	\$ 1,171.50	\$ 7,029.00
Servidor(a) público(a)	BOGADA/O IMMUD	IMMUD	\$11,715.00	\$ 585.75	\$ 1,171.50	\$ 7,029.00
Servidor(a) público(a)	TRABAJADORA SOCIAL IMMUD	IMMUD	\$11,715.00	\$ 585.75	\$ 1,171.50	\$ 7,029.00
Servidor(a) público(a)	COMANDANTE	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$16,264.20	\$ 813.21	\$ 1,626.42	\$ 9,758.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Servidor(a) público(a)	OF. DE SEG. PÚBLICA, TRANSITO Y VIALIDAD	SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO MUNICIPAL	\$15,664.20	\$ 783.21	\$ 1,566.42	\$ 9,398.52
Director COMUDE	COMUDE	COMUDE	\$17,308.94	\$ 865.45	\$ 1,730.89	\$ 10,385.36
Servidor(a) público(a)	Promotor deportivo	COMUDE	\$6,507.54	\$ 325.38	\$ 650.75	\$ 3,904.52
Servidor(a) público(a)	Promotor deportivo	COMUDE	\$3,007.54	\$ 325.38	\$ 650.75	\$ 3,904.52
Servidor(a) público(a)	Mantenimiento de áreas deportivas	COMUDE	\$8,145.25	\$ 407.26	\$ 814.53	\$ 4,887.15
Servidor(a) público(a)	Mantenimiento de áreas deportivas	COMUDE	\$7,136.43	\$ 356.82	\$ 713.64	\$ 4,281.86
Servidor(a) público(a)	Mantenimiento de áreas deportivas	COMUDE	\$6,319.05	\$ 315.95	\$ 631.91	\$ 3,791.43
Servidor(a) público(a) eventual	Auxiliar administrativo	COMUDE	\$8,332.80	\$ 416.64	\$ 833.28	\$ 4,999.68
Servidor(a) público(a) eventual	Auxiliar contable	COMUDE	\$8,550.00	\$ 427.50	\$ 855.00	\$ 5,130.00
Personal de confianza	DIRECTOR GENERAL DEL SAPADM	SAPADM	\$54,294.78	\$ 2,714.74	\$ 5,429.48	\$ 32,576.87
Servidor(a) público(a)	SECRETARIA	SAPADM	\$36,918.20	\$ 1,845.91	\$ 3,691.82	\$ 22,150.92
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR	SAPADM	\$20,114.25	\$ 1,005.71	\$ 2,011.43	\$ 12,068.55
Servidor(a) público(a)	FONTANERO	SAPADM	\$42,247.48	\$ 2,112.37	\$ 4,224.75	\$ 25,348.49
Servidor(a) público(a)	AYUDANTE DE FONTANERO	SAPADM	\$29,123.70	\$ 1,456.19	\$ 2,912.37	\$ 17,474.22
Servidor(a) público(a)	AYUDANTE DE FONTANERO	SAPADM	\$28,920.42	\$ 1,446.02	\$ 2,892.04	\$ 17,352.25
Servidor(a) público(a)	AYUDANTE DE FONTANERO	SAPADM	\$28,988.14	\$ 1,449.41	\$ 2,898.81	\$ 17,392.88
Servidor(a) público(a)	COORDINADOR DE PTAR	SAPADM	\$11,097.40	\$ 554.87	\$ 1,109.74	\$ 6,658.44
Servidor(a) público(a)	OPERADOR DE PLANTA TRTADORA	SAPADM	\$20,429.40	\$ 1,021.47	\$ 2,042.94	\$ 12,257.64
Servidor(a) público(a)	OPERADOR DE PLANTA TRTADORA	SAPADM	\$20,429.40	\$ 1,021.47	\$ 2,042.94	\$ 12,257.64
Servidor(a) público(a)	OPERADOR DE PLANTA TRTADORA	SAPADM	\$20,429.40	\$ 1,021.47	\$ 2,042.94	\$ 12,257.64
Servidor(a) público(a)	OPERADOR DE PLANTA TRTADORA	SAPADM	\$20,429.40	\$ 1,021.47	\$ 2,042.94	\$ 12,257.64
Servidor(a) público(a)	OPERADOR DE PLANTA TRTADORA	SAPADM	\$20,429.40	\$ 1,021.47	\$ 2,042.94	\$ 12,257.64
Servidor(a) público(a)	PROMOTORA DE USO Y CULTURA DE AGUA	SAPADM	\$22,021.19	\$ 1,101.06	\$ 2,202.12	\$ 13,212.71
Servidor(a) público(a)	OPERADOR DE PLANTA TRTADORA	SAPADM	\$18,781.34	\$ 939.07	\$ 1,878.13	\$ 11,268.80
Servidor(a) público(a)	AYUDANTE DE FONTANERO	SAPADM	\$28,581.51	\$ 1,429.08	\$ 2,858.15	\$ 17,148.91
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	DIRECCION GENERAL	\$7,810.98	\$ 390.55	\$ 781.10	\$ 4,686.59
Servidor(a) público(a)	VELADOR	DIRECCION GENERAL	\$6,126.56	\$ 256.33	\$ 512.66	\$ 3,075.94
Servidor(a) público(a)	INTENDENTE	DIRECCION GENERAL	\$6,579.72	\$ 278.99	\$ 557.97	\$ 3,347.83
Servidor(a) público(a)	ENCARGADA DE CONTABILIDAD	CONTABILIDAD	\$12,426.06	\$ 721.30	\$ 1,442.60	\$ 8,654.04
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CONTABILIDAD	\$8,652.00	\$ 432.60	\$ 865.20	\$ 5,191.20
Servidor(a) público(a)	PROCURADORA AUXILIAR EN MATERIA DE ASISTENCIA SOCIAL	PROCURADURIA AUXILIAR EN MATERIA DE ASISTENCI	\$13,408.16	\$ 670.41	\$ 1,340.82	\$ 8,044.90
Servidor(a) público(a)	PSICOLOGO	PROCURADURIA AUXILIAR EN MATERIA DE ASISTENCI	\$6,950.66	\$ 347.53	\$ 695.07	\$ 4,170.40
Servidor(a) público(a)	ENCARGADO DE LA UNIDAD MEDICA DE REHABILITACION Y DISPENSARIO	UNIDAD MEDICA DE REHABILITACION Y DISPENSARIO	\$12,437.26	\$ 621.86	\$ 1,243.73	\$ 7,462.36
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR Y TRABAJADORA SOCIAL	UNIDAD MEDICA DE REHABILITACION Y DISPENSARIO	\$8,368.90	\$ 418.45	\$ 836.89	\$ 5,021.34
Servidor(a) público(a)	RESPONSABLE DE INCLUSION A LA VIDA	UNIDAD MEDICA DE REHABILITACION Y DISPENSARIO	\$6,795.80	\$ 339.79	\$ 679.58	\$ 4,077.48
Servidor(a) público(a)	OPERADOR GENERAL	UNIDAD MEDICA DE REHABILITACION Y DISPENSARIO	\$8,679.64	\$ 433.98	\$ 867.96	\$ 5,207.78
Servidor(a) público(a)	OPERADOR GENERAL	UNIDAD MEDICA DE REHABILITACION Y DISPENSARIO	\$8,679.64	\$ 433.98	\$ 867.96	\$ 5,207.78
Servidor(a) público(a)	MEDICO DEL DISPENSARIO	UNIDAD MEDICA DE REHABILITACION Y DISPENSARIO	\$12,000.00	\$ 600.00	\$ 1,200.00	\$ 7,200.00
Servidor(a) público(a)	ENFERMERA	UNIDAD MEDICA DE REHABILITACION Y DISPENSARIO	\$8,652.00	\$ 432.60	\$ 865.20	\$ 5,191.20
Servidor(a) público(a)	ENCARGADA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	PROGRAMAS ALIMENTARIOS	\$8,658.74	\$ 432.94	\$ 865.87	\$ 5,195.24
Servidor(a) público(a)	RESPONSABLE DE ALMACEN DE ALIMENTOS	PROGRAMAS ALIMENTARIOS	\$7,630.24	\$ 381.51	\$ 763.02	\$ 4,578.14
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	PROGRAMAS ALIMENTARIOS	\$7,033.00	\$ 351.65	\$ 703.30	\$ 4,219.80
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR DE ORIENTACION ALIMENTARIA	PROGRAMAS ALIMENTARIOS	\$6,950.66	\$ 347.53	\$ 695.07	\$ 4,170.40
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR DE COMEDOR	PROGRAMAS ALIMENTARIOS	\$6,247.46	\$ 312.37	\$ 624.75	\$ 3,748.48
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR DE COMEDOR	PROGRAMAS ALIMENTARIOS	\$6,247.46	\$ 312.37	\$ 624.75	\$ 3,748.48
Servidor(a) público(a) eventual	PERSONAL EVENTUAL DE APOYO	DIRECCION GENERAL	\$6,007.18	\$ 300.36	\$ 600.72	\$ 3,604.31
Servidor(a) público(a)	ENCARGADA DE ESPACIO DE DESARROLLO PARA PERSONAS ADULTA	ESPACIO DE DESARROLLO PARA PERSONAS ADULTA	\$6,950.66	\$ 347.53	\$ 695.07	\$ 4,170.40
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ESPACIO DE DESARROLLO PARA PERSONAS ADULTA	\$6,247.46	\$ 312.37	\$ 624.75	\$ 3,748.48
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ESPACIO DE DESARROLLO PARA PERSONAS ADULTA	\$6,247.46	\$ 312.37	\$ 624.75	\$ 3,748.48
Servidor(a) público(a)	AUXILIAR DE COMEDOR	ESPACIO DE DESARROLLO PARA PERSONAS ADULTA	\$6,247.46	\$ 312.37	\$ 624.75	\$ 3,748.48
Servidor(a) público(a)	PROMOTOR DE EDPAM	ESPACIO DE DESARROLLO PARA PERSONAS ADULTA	\$6,247.46	\$ 312.37	\$ 624.75	\$ 3,748.48
Servidor(a) público(a)	INTENDENTE	ESPACIO DE DESARROLLO PARA PERSONAS ADULTA	\$6,579.72	\$ 278.99	\$ 557.97	\$ 3,347.83
Servidor(a) público(a)	ENCARGADA DE PROGRAMA	RED MOVIL	\$7,582.68	\$ 379.13	\$ 758.27	\$ 4,549.61
Servidor(a) público(a)	PROMOTORA	RED MOVIL	\$6,247.46	\$ 312.37	\$ 624.75	\$ 3,748.48
Servidor(a) público(a)	PROMOTORA	RED MOVIL	\$6,247.46	\$ 312.37	\$ 624.75	\$ 3,748.48
Servidor(a) público(a)	PROMOTORA	RED MOVIL	\$6,247.46	\$ 312.37	\$ 624.75	\$ 3,748.48
Servidor(a) público(a)	PROMOTORA	RED MOVIL	\$6,247.46	\$ 312.37	\$ 624.75	\$ 3,748.48
Servidor(a) público(a)	ENCARGADO DE PROGRAMA	GTO. VIVE EN ENTORNOS SALUDABLES	\$7,582.68	\$ 379.13	\$ 758.27	\$ 4,549.61
Servidor(a) público(a)	ENCARGADA DE COF	CENTROS DE ORIENTACION FAMILIAR	\$6,950.66	\$ 347.53	\$ 695.07	\$ 4,170.40
Personal de confianza	DIRECTORA GRAL DEL SISTEMA PARA EL DIF DEL MUNICIPIO DE DDC	DIRECCION GENERAL	\$28,131.72	\$ 1,406.59	\$ 2,813.17	\$ 16,879.03
Servidor(a) público(a)	SECRETARIA GENERAL	DIRECCION GENERAL	\$9,591.36	\$ 479.57	\$ 959.14	\$ 5,754.82
Servidor(a) público(a)	ENCARGADO DE COMUNICACION SOCIAL	DIRECCION GENERAL	\$12,437.26	\$ 621.86	\$ 1,243.73	\$ 7,462.36
Servidor(a) público(a)	OPERADOR	DIRECCION GENERAL	\$7,582.68	\$ 379.13	\$ 758.27	\$ 4,549.61
Servidor(a) público(a)	OPERADOR GENERAL	DIRECCION GENERAL	\$8,679.64	\$ 433.98	\$ 867.96	\$ 5,207.78
Servidor(a) público(a)	TRABAJADORA SOCIAL	DIRECCION GENERAL	\$6,247.46	\$ 312.37	\$ 624.75	\$ 3,748.48
			\$ 4,230,404.56	\$ 211,520.23	\$ 423,040.46	\$ 2,538,242.73
			\$ 211,520.23			\$ 7,614,728.20